

1000
22.10.2023

Саров

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад № 30
(МБДОУ «Детский сад № 30»)

Ленина пр., 57, г. Саров Нижегородской области, 607187
Тел.: (83130) 7-17-13; E-mail: ds30_sar@mail.52gov.ru; https://www.ds30.ddo.sarov.info
ИНН/КПП 5254029637/525401001

От работодателя:
заведующий

МБДОУ «Детский сад № 30»

Кулагина О.Е. Кулагина

«02» 10 2023 г.



От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 30»

Гущина Н.В. Гущина

«02» 10 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка»
на период с 20.10.2023г. по 19.10.2026г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников Учреждения.

Протокол от 02.10.2023г. № 4

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата *23.11* 20*23* г. № *1000/23-10*

с резолюцией
наличие замечаний

зам. руководителя управления
Голубев Е.Ю. Голубев

(подпись) (ФИО)

г. Саров, 2023 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка» (далее – МБДОУ) в лице их представителей. В дальнейшем стороны именуются «Работодатель» и «Работники».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10 –ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 30» Кулагиной Ольги Евгеньевны,
- работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ Гущиной Наталии Владимировны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом в ходе реализации коллективного договора профсоюзный комитет представляет и защищает интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет на представительство и защиту их социально-трудовых прав в соответствии с законами РФ.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ). Вносимые дополнения и изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями предшествующего коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продлевается автоматически. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о продлении (статья 43 ТК РФ).

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ.

1.9. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с 20.10.2023г. и действует в течение 3-х лет (статья 43 ТК РФ, Постановление Нижегородской области от 16.03.2018 № 162).

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72² и статьи 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью три статьи 72² ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Сообщать выборному органу профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников, также, соответственно, не позднее, чем за три месяца. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно) (Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий");
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета.

2.10. С учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программ профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности 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).

2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и

направленным на обучение работодателем.

2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16. Осуществлять контроль за обоснованностью сокращения рабочих мест и мерах, принимаемых работодателем по трудоустройству высвобождаемых работников.

2.17. Осуществлять контроль за предоставлением работодателем высвобождаемым работникам льгот и компенсации, установленных законодательством РФ.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка», являющимся приложением к коллективному договору, и др. нормативными правовыми документами в соответствии с законодательством РФ.

3.2. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы МБДОУ (выслуга лет).

3.3. Выплачивать заработную плату в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца.

Установить следующие сроки выплаты заработной платы: 13 число каждого месяца - выплата заработной платы за 1 половину месяца, 28 число каждого месяца - выплата заработной платы за 2 половину месяца. В расчет заработной платы за 1 половину месяца включается: оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, ежемесячная надбавка в размере 20% оклада в соответствии с распоряжением Совета Министров СССР от 17.11.1955 № 7770-рс, ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет, ежемесячная надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

Расчет заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально отработанному времени. Выплачивается заработная плата работнику за 1 половину месяца за вычетом исчисленного НДФЛ. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по итогам работы за месяц, выплачиваются при окончательном расчете за месяц (при выплате второй части зарплаты).

Заработная плата выплачивается работнику способом перевода в кредитную организацию на счет, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы

не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (Ст.136 ТК РФ)

3.4. Осуществлять все выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка», Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка».

3.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Положение об учетной политике).

3.6. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетных листов с указанием начислений и удержаний.

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 и 209 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение 1).

3.9. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4% тарифной ставки (оклада) могут устанавливаться локальными нормативными актами с учётом финансово-экономического положения работодателя.

3.10. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы»).

3.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области» (Ст.133, 133.1 ТК РФ Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области на соответствующий год).

Профсоюзный комитет обязуется:

3.12. Осуществлять контроль за изменениями в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 «Гвоздичка» и правильностью установления окладов (ставок).

3.13. Осуществлять контроль за правильностью выплаты выходного пособия при увольнении в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать установленную Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ продолжительность рабочего времени.

4.2. Привлекать работников для выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, с их согласия и на основании издаваемого приказа с установлением соответствующей доплаты.

4.3. Привлекать работников к работе в сверхурочное время только с письменного согласия работников и в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и своевременно доводит их до сведения всех работников. (Ст.123 ТК РФ).

4.5. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 28 календарных дней. (Ст. 115 ТК РФ).

4.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 и 209 ТК РФ (Приложение 1).

4.7. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, замещающим должности педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Приложение 2).

4.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 125 предусмотрена возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска (как очередного, так и внеочередного) на части по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (Ст.128 ТК РФ)

4.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.14. Осуществлять контроль за соблюдением очередности предоставления основных ежегодных оплачиваемых отпусков и выполнением их графиков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в учреждении путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Обеспечить безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, инженерно – технических коммуникаций и оборудования.

5.3. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда, в соответствии с Типовым Положением о СОУТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н.

5.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБДОУ не реже 1 раза в три года. Обучение требованиям охраны труда проводится у работодателя, в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

5.5. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.6. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств работодателя.

5.7. Предоставлять работникам для диспансеризации дополнительные выходные (ст.185.1 ТК РФ).

5.7. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

5.8. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.9. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, при наличии финансирования, осуществлять контроль за их использованием. Перечень профессий и должностных работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты с указанием типовых норм, на основании которых осуществляется выдача СИЗ согласно СТ. 221 ТК РФ п.5.6 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (Приложение 3).

5.10. Обеспечивать работников инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и эксплуатации оборудования, средствами пожаротушения.

5.11. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом профсоюзного комитета комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.13. Выполнять законодательные и иные нормативные акты, требования инструкций и правил, обеспечивающих безопасность трудовых процессов, жизнедеятельности работников и воспитанников.

5.14. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.15. Проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи. (ч.1 Ст.41 ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ»)

5.16. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников МБДОУ, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан (п.п. 2.3. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы (с изменениями на 24 мая 2019 года).

5.17. Работодатель и работники обязуются правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.18. Работники обязуются извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя МБДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование.

6.2. Предоставлять 1 сентября дополнительный отпуск с сохранением заработной платы матерям, чьи дети идут в 1 класс.

6.3. Оказывать материальную помощь сотрудникам МБДОУ в соответствии с Положением о материальной помощи для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 30 «Гвоздичка».

6.4. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы сроком на 5 календарных дней на похороны близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

6.5. Обеспечить за счет средств работодателя участие педагогических и медицинских работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работников.

6.6. Предоставлять бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.7. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.8. Осуществлять контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий, предусмотренных разделом 6 настоящего коллективного договора.

Раздел 7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзного комитета осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом профсоюзного комитета после проведения взаимных консультаций.

7.2. С учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками

- образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов "организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.4. По согласованию с выборным органом профсоюзного комитета производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) (Приложение 3);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего

7.5. С предварительного согласия выборного органа профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.6. В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации в

отраслевых и (или) территориальных соглашениях (п.п. 4.4. Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы (с изменениями на 24 мая 2019 года)) предусматриваются следующие критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.

7.7. На время осуществления полномочий работником МБДОУ, избранным на выборную должность в выборный орган профсоюзного комитета с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.8. Члены выборного органа профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Раздел 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Представители сторон, заключившие настоящий коллективный договор, несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством РФ.

8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Работодатель обязуется разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ.

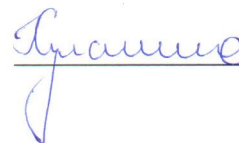
8.4. Работодатель обязуется представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий), занятых на рабочих местах с вредными
и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Повар	3.2	7

Примечание: перечень разработан в соответствии со ст. 117, 147, 209 ТК РФ, ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», результатами проведения специальной оценки условий труда от 28.12.2017г.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 30»

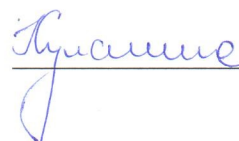
 О.Е.Кулагина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий), на получение ежегодных основных удлиненных
оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических
работников.

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Воспитатель	42
2.	Старший воспитатель	42
3.	Педагог- психолог	42
4.	Музыкальный руководитель	42
5.	Инструктор по физической культуре	42
6.	Учитель - логопед	56

Примечание: Приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 46
/Приложение. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников
замещающих должности педагогических работников, а также руководителей
образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций,
руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей/

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 30»

 О.Е.Кулагина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий), которым предоставляются
средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должностей (профессий)
1.	Уборщик служебных помещений
2.	Заведующий хозяйством
3.	Дворник, сторож
4.	Повар
5.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)
6.	Кухонный рабочий
7.	Помощник воспитателя, младший воспитатель
8.	Кастелянша

Примечание: ст. 221 ТК РФ п.5.6 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290 н.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 30»

 О.Е.Кулагина