

От работодателя  
Заведующий МБДОУ «Шатовский д/с»  
И.В. Калинин  
« 1 » \_\_\_\_\_ 2023г



От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
« 1 » \_\_\_\_\_ В.И.Максимова  
\_\_\_\_\_ 2023г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Шатовский детский сад»  
на 2023-2026 г.г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошёл уведомительную  
регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от  
« \_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду  
(уполномоченного органа)

\_\_\_\_\_  
(должность ф.и.о. и подпись)

От работодателя  
Заведующий МБДОУ «Шатовский д/с»  
\_\_\_\_\_ И.В. Калинкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ В.И.Максимова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Шатовский детский сад»  
на 2023-2026 г.г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошёл уведомительную  
регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № \_\_\_\_ от  
« \_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду  
(уполномоченного органа)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(должность ф.и.о. и подпись)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	3
2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.	5
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.	6
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.	10
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.	11
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.	11
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.	13
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.	14
9	ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.	14
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.	16
11	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.	17
12	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	18
13	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.	18

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повешение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Шатовский детский сад» (далее-Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым законодательством РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными, нормативными и правовыми актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Шатовский детский сад», в лице заведующего Калинкиной Ирины Викторовны с одной стороны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения, в лице председателя Максимовой Веры Ивановны, именуемые в дальнейшем «Первичная профсоюзная организация Учреждения».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет городской организации Профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов (ст. 30ТК РФ).

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

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на три года с 01.11.2023г. по 31.10.2026г.

1.7. До истечения указанного срока стороны в праве продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания(конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.13. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что в коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном сторонами при его заключении.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств сторон настоящего коллективного договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.17. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

1.20. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

1.21. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.22. Каждый принимаемый на работу в Учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

1.23. Перечисленные в настоящем пункте коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются обязательными и неотъемлемыми его приложениями и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

1) Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников (приложение №1).

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.)

2.3. Договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.5. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия труда и др.

Условия трудового Договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан до 10 сентября нового учебного года провести тарификацию работников по установленной форме и ознакомить работников с тарификационным списком.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, затрагивающие права работника.

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения продолжают действовать (ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.2. Рабочее время и время отдыха работников в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), утвержденными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

3.4. Для педагогических работников Учреждения, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Уставом Учреждения.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы на ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники Учреждения привлекаются в соответствии с трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ), с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 (ст. 153 ТК РФ).

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

3.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренных трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой, предусмотренной положением об оплате труда.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представителя Общего собрания работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен, разделен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ:

- временной нетрудоспособности работника,
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с работодателем;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости, с согласия работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), а именно:

- 42 календарных дня педагогическим работникам.

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем одновременно с основным ежегодным отпуском на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления.

3.11.2. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и дополнительно сверх законодательства в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для проводов сына в армию - до 3 дней;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);
- работникам, в случае свадьбы детей - до 5 дней;
- смерти близких - родственников - до 5 дней (ст. 128 ТК РФ) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда в другую местность к месту захоронения и обратно;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в календарных днях (ст. 128 ТК РФ).

3.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 335 ТК РФ);

3.11.4. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

3.12. Работодатель может предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на лечение и отпуск.

3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.14. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):

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

3.15. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.16. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы заведующему - 3 календарных дня за ненормированный рабочий день. Оплату производить из средств экономии заработной платы.

3.17. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя, кроме случаев, указанных в первом абзаце ст. 312.3 ТК РФ, может осуществляться путём обмена электронными документами, использования мобильной связи или пересылки документов на бумажном носителе.

3.18. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не более двух рабочих дней.

3.19. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо посредством передачи документа или росписи средствами мобильной связи.

3.20. В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или на бумажном носителе.

3.21. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению (ст. 312.4 ТК РФ).

3.22. Работодатель может вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, на стационарное рабочее место, если отсутствие работника на стационарном рабочем месте влечёт нарушение нормальной деятельности учреждения.

3.23. Дистанционный работник может выйти на работу на стационарное рабочее место по своей инициативе с предварительного согласия работодателя (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

3.24. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым законодательством. Предоставление дополнительных отпусков зависит от конкретных условий труда.

3.25. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.

3.26. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые должны решаться в каждом конкретном случае по взаимной договорённости работодателя и дистанционного работника (ст. 312.6 ТК РФ).

3.27. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ. (ст. 312.9 ТК РФ).

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Постановления мэра города Арзамаса от 16.05.2014г. № 816 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» и всех вносимых в него изменений, согласно Положению «Об оплате труда работников МБДОУ «Шатовский детский сад», принятым на Общем собрании работников Учреждения.

4.2. Должностной оклад работника (ставка заработной платы) Учреждения формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе в соответствии с занимаемой должностью и профессией и применения повышающих коэффициентов.

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Шатовский детский сад», по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены Положением об оплате труда работников МБДОУ «Шатовский детский сад».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников определены Положением об оплате труда работников МБДОУ «Шатовский детский сад», и устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за дополнительно возложенные на работника обязанности. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада работника или в денежном выражении. Данные доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат за выполнение дополнительно возложенных на работников обязанностей приведены в Положении об оплате труда работников МБДОУ «Шатовский детский сад»,».

4.3. Выплачивается заработная плата не реже, чем каждую половину месяца в установленные дни: 15 число текущего месяца и последний день текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 6, 8 ст. 136 ГК РФ).

4.4. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.5. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по следующим основаниям:

- при уходе на пенсию по возрасту (без продолжения работы) в размере одного должностного оклада;
- на похороны близких родственников (до 5 000 рублей);
- в связи с тяжелым материальным положением (до 5 000 рублей);
- на лечение работников Учреждения (до 5 000 рублей);
- в связи юбилейной датой основного работника Учреждения (до 5 000 рублей).

Материальная помощь и необходимость её оказания устанавливаются приказом руководителя Учреждения по заявлению работника с учетом мнения первично профсоюзной организации Учреждения. Материальная помощь работникам выплачивается при наличии финансовых средств в Учреждении.

#### 4.6. Обязанности работодателя:

4.6.1. При нарушении работодателем установленного срока 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.6.2. Ежемесячно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

4.8. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы работников не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную городским бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Социальные гарантии и компенсации работникам учреждения предоставляются согласно нормативно-правовых актов органов местного самоуправления и территориальных соглашений между администрацией и профсоюзами бюджетной сферы.

5.2. При наличии в Учреждении финансовых средств, возмещать расходы, связанные со служебными поездками, в том числе проезд по городу (в виде одного проездного билета в месяц) работникам, работа которых предусматривает разъездной характер (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, заведующий хозяйством, главный бухгалтер (ст. 168.1 ТК РФ).

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

Для реализации этого права заключить Соглашение по улучшению условий и охране труда (Приложение №1) в установленном порядке с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения,

ответственных должностных лиц.

6.2. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителя первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда, в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включить представителя первичной профсоюзной организации Учреждения и комиссии по охране труда.

По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения, устанавливая работникам доплаты за вредные условия труда.

6.4. Проводить со всеми работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.9. В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой вине простой в размере среднего заработка.

6.10. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения(ст.212 ТК РФ),

6.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.13. Возмещать в полном размере расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.14. Осуществлять совместно с представителем первичной профсоюзной организации Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.15. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации Учреждения, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и профессиональной гигиенической аттестации работников.

6.17. Обеспечить рабочих спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

6.18. Ежегодно разрабатывать соглашение по улучшению условий и охране труда в Учреждении.

6.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры.

6.20. По соблюдению правил пожарной безопасности работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- утвердить инструкцию о мерах пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций о мерах пожарной безопасности;
- проводить инструктажи по противопожарной безопасности с работниками не реже одного раза в шесть месяцев.

6.21. Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования работников.

6.22. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, включая прохождение диспансеризации.

6.23. Обеспечить наличие аптечки для оказания первой медицинской помощи.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость в дополнительном профессиональном образовании работников для нужд Учреждения.

8.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения определяет формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с перспективным планом курсовой подготовки не реже чем один раз в три года.

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

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Обязательным условием предоставлением гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

8.3.4. Проведение аттестации педагогических работников осуществлять в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **IX. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

9.1. Сообщать в первичную профсоюзную организацию Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82, 373 ТК РФ, п. 2 ст. 12 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работодатель так же с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

9.2. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если в Учреждении сокращается 10% и более работников в течение 90 календарных дней, 15% и более в течение 6 месяцев, 20% и более в течение года.

9.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

9.4. Стороны договорились, что:

9.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- граждане предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

9.4.2. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух работников из одной семьи.

9.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 81, 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном Учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

9.4.4. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

9.4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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 профсоюзе или профсоюзную деятельность.

10.2. Первичная профсоюзная организация Учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения безвозмездно средства связи, оргтехнику, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 373 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Председатель и члены выборного органа первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 82, 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.10. Председатель первичной профсоюзной организации Учреждения включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда и стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству Нижегородской области и нормативно-правовым актам органов местного самоуправления;
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Первичная профсоюзная организация Учреждения обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников - не членов профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию Учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО в порядке и сроки, указанные в настоящем коллективном договоре

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

11.5. Направлять учредителю (собственнику имущества) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

11.7. Осуществлять контроль по своевременному назначению и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других,

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

11.12. Выделять денежные средства членам профсоюза Учреждения из фонда профсоюзной организации в следующих случаях:

- на поздравления и приобретение подарков членам профсоюза к Новому году, профессиональным праздникам, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам) и т.п.;

- на оплату дорогостоящих лекарств,
- в связи с тяжелым материальным положением;
- к юбилейным датам;
- при рождении ребенка работникам (проработавшим не менее трех лет);
- на погребение в случае смерти близких родственников;
- работнику, перенесшему сложную операцию или длительную болезнь (свыше 2 месяцев).

11.13. Предоставлять иные гарантии, возложенные на первичную профсоюзную организацию Учреждения данным коллективным договором.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

## **ХIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

13.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

13.2. Работники Учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

13.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также комиссией созданной в Учреждении из равного числа представителей работников и работодателя.

13.4. Право выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29,31 и частью 5 статьи 40 ТК РФ.

13.5. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.401, 402, 403, 404 ТК РФ).

13.6. Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою работу на основании Положения о работе комиссии по трудовым спорам Учреждения.

Коллективный договор с приложением №1  
обсужден и принят на общем собрании работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Шатовский детский  
сад», протокол общего собрания работников от  
01.11.2023г. № 3

От работодателя  
Заведующий МБДОУ  
«Шатовский детский сад»  
\_\_\_\_\_ И.В. Калинкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

От работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации учреждения  
\_\_\_\_\_ В.И. Максимова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г

**Приложение № 1**  
к Коллективному договору  
на 2023-2026 гг.  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
«Шатовский детский сад»

УЧТЕНО  
Мнение первичной профсоюзной организации  
(протокол № 2 заседания первичной  
профсоюзной организации от 01.11.2023 д/с»  
Председатель ППО \_\_\_\_\_ В.И.  
Максимова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Шатовский  
\_\_\_\_\_ И.В. Калинкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023

**Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников**

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Сумма (руб.)	Источник финансирования
1	Замер сопротивления изоляции	январь-февраль	Заведующий хозяйством	11 500	Местный бюджет
2	Проведение производственного контроля	ежеквартально	Заведующий, Заведующий хозяйством	15 000	Местный бюджет
3	Промывка отопительной системы	Июль - август	Заведующий хозяйством	5500	Местный бюджет
4	Косметический ремонт всех возрастных групп	ежегодно	Заведующий, Заведующий хозяйством	50 000	Местный бюджет
5	Обеспечение спецодеждой и СИЗ сотрудников	2023-2026	Заведующий, Заведующий хозяйством	50 000	Местный бюджет
6	Приобретение моющих, чистящих и дезинфицирующих средств	2023 - 2026	Заведующий хозяйством	100 000	Местный бюджет Внебюджетные средства
7	Прохождение медицинского осмотра	1 раз в год	Заведующий	50 000	Местный бюджет Областной бюджет
8	Дезинсекция и дератизация	1 раз в месяц	Заведующий хозяйством	20 000	Местный бюджет
9	Акарицидная обработка от клещей территории	апрель-май	Заведующий хозяйством	10 000	Местный бюджет
10	Прохождение санитарно-гигиенической аттестации работниками	1 раз в год	Заведующий	14 000	Местный бюджет

11	Обучение ответственных работников по ОТ	1 раз в 3 года	Заведующий	6 000	Местный бюджет
----	---	----------------	------------	-------	----------------

12	Обучение ответственных работников по ГО и ЧС	1 раз в 5 лет	Заведующий	10 000	Местный бюджет
13	Обучение ответственных работников по ПБ	1 раз в 3 года	Заведующий	5 000	Местный бюджет
14	Составление и утверждение графика отпусков	Декабрь	Заведующий	-	-
15	Проведение собраний работников учреждения	2 раза в год	Заведующий Профсоюзный комитет	-	-
16	Частичное обеспечение доступной среды	2023 - 2026	Заведующий, Заведующий хозяйством	10 000	Местный бюджет
17	Контроль за состоянием системы теплоснабжения, водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Заведующий хозяйством	-	
18	Замена аварийного оконного блока на новое пластиковое	ноябрь 2023	Заведующий Заведующий хозяйством	78 000	Местный бюджет
19	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Май-август	Заведующий хозяйством	-	
20	Завоз и проведение анализа песка для детских песочниц	Май – июнь	Заведующий хозяйством	10 000	Местный бюджет
21	Приобретение кухонного оборудования, посуды.	2023 - 2026	Заведующий	50 000	Местный бюджет

**ВЫПИСКА № 1**  
**из протокола № 3 общего собрания работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Шатовский детский сад»**  
**от 01 ноября 2023 года.**

Председатель	старший воспитатель	Т.А. Курышева
Председатель первичной профсоюзной организации	воспитатель	В.И.Максимова
Секретарь	заведующий хозяйством	М.И. Бочкарева

Присутствовали: 20 чел.

Отсутствовали: 1 чел.

**Повестка дня**

1. Утверждение нового Коллективного договора на 2023-2026 гг.
2. Утверждение приложения к Коллективному договору на 2023-2026 гг.:
  - 1) Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Утвердить Коллективный договор полностью, без изменений и дополнений и ввести в действие с 01.11.2023 года.

2. Поручено подписать Коллективный договор со всеми приложениями к нему от работодателя заведующему Калинкиной Ирине Викторовне, от работников - председателю первичной профсоюзной организации Максимовой Вере Ивановне.

Председатель общего собрания работников	Курышева Т.А.
Председатель ППО организации	Максимова В.И.
Секретарь общего собрания работников	Бочкарева М.И.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ШАТОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД"**, Калинкина Ирина Викторовна,  
Заведующий

**18.12.23** 13:52  
(MSK)

Сертификат 3574F127A34409252101350F2F17960C