

Томилова

84/1

29.01.23

От работодателя:
заведующий
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11 «Алёнушка»
Томилова Л.А.
«23» января 2023г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11 «Алёнушка»
Трушкова А.Л.
«23» января 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 11 «Алёнушка»
на 2023 – 2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

(указать наименование органа)

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

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа) _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

п. Кировский
2023 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата № от 2023 г. № 245/13.к/1
с резолюцией
И.А. Курочкина
Секретарь
И.Ю. Ковалева
(ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №11 «Алёнушка» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице заведующего учреждением Ларисы Александровны Томиловой;
- работники в лице Натальи Леонидовны Трушковой, председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения могут заключить иные правовые акты в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения (согласование, согласие) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.5. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном статьями 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию или с согласия) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (*приложение 1*);
 - 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (*приложение 2*);
 - 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (*приложение 3*);
 - 7) образцы трудовых договоров с педагогическими и иными работниками;
 - 8) образец расчетного листка;
 - 9) положение о защите персональных данных работников;
 - 10) другие локальные акты, содержащие нормы трудового права.
- 1.7. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.
- 1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».
- 2.3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.
- 2.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
- 2.5. Зарботная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц, с промежутком 15 дней: 5 числа текущего месяца – заработная плата, 20 числа месяца – аванс, и, как правило, выдается в кассе Управления образования, спорта и молодежной политики администрации Тоншаевского муниципального округа или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
- 2.6. Зарботная плата в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (окладов), установленных путем отнесения должности к соответствующей ПКГ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. Стороны договорились, что работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях труда производственного характера, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.9. Изменение размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа педагогической работы (для педагогических работников) и при увеличении стажа работы в данном учреждении (для остальных сотрудников ДОУ), стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

2.10. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.11. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

2.12. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение шести месяцев/одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения, предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

3.6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным планом, планом работы на учебный год, графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи с соответствии с медицинским заключением.

- для провозов детей в армию – 3 календарных дня;

4.5. Общим выходным днём считать воскресенье. Вторым выходным днём считать субботу (при пятидневной рабочей неделе).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их 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-х лет.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв на него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, дедушка, бабушка) – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;

4.10.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- не освобожденному председателю первичной организации – 2 календарных дня, членам профкома – 1 календарный день;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 4 календарных дня (1 день в квартал);
- принявшим участие при сдаче норм ГТО – 1 календарный день.

4.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

4.11. Предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации) всем работникам, которые являются субъектами трудовых правоотношений.

Предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам - 42 календарных дня.

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календ. дней педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении:

- воспитатель,
- музыкальный руководитель.

4.12. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации – 7 календарных дней (*приложение 2*);
- работникам с ненормированным рабочим днём (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжительностью 3 календарных дня (*приложение 3*).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

4.13. Для работников учреждения, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.14. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам преимущественно в период летних каникул.

4.15. Работникам учреждения, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны считают необходимым:

5.1.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, мотивированного мнения (по согласованию) профкома определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором, в том числе, определяются гарантии и компенсации (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Работодатель обязуется создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории, в том числе и на соответствие занимаемой должности.

5.3.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.

5.3.2. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а. педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б. проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в. беременные женщины;
- г. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д. лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е. отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

6.1. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ ст. 312.3).

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.

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.

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.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом 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.

6.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

дистанционного работника (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ ст. 312.4).

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

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.

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

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.

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

6.3. Особенности организации труда дистанционных работников (введена Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ ст. 312.6).

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.

6.4. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (введена Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ 312.9)

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 части первой статьи 157 настоящего Кодекса.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работники учреждения имеют право на:

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

7.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

7.3. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя)

возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7.4. Работодатель определяет размер материальной помощи индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в учреждении с учетом мнения профкома. Выплаты производятся на основании приказа заведующего учреждением по письменному заявлению работника.

7.5. С учетом финансовых возможностей дети работников учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками.

7.6. При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

7.7. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

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

7.10. Работодатель гарантирует сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

7.11. Работодатель продлевает срок действия повышающего коэффициента за наличие категории работающим пенсионерам на срок до конца ежегодного основного оплачиваемого отпуска, если срок действия их квалификационных категорий заканчивается в период с января по май текущего учебного года, сохраняя за работником повышающий коэффициент за наличие категории, при условии расторжения трудового договора в связи с выходом на пенсию.

7.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию работодатель сохраняет оплату труда с учетом повышающего коэффициента на период до принятия

аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.13. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

8.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. 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 и обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

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

8.5. 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».

8.6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной

организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Работодатель ежеквартально перечисляет профсоюзному органу средства от приносящей доход деятельности в размере одного процента на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

X. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ

10.1. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, в том числе формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности; осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

10.2. Работодатель способствует развитию творческой и социальной активности молодых специалистов.

10.3. Работодатель обеспечивает социальную поддержку работникам из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности путем установления им надбавок к заработной плате.

10.4. Работодатель обеспечивает закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установление наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор вступает в силу с 1 февраля 2023 года и действует до 01 февраля 2026 года.

11.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя – заведующий учреждением;

- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами

СНЗ должности	Специальная одежда	Обувь	Другое	Моющие и обеззараживающие средства
Воспитатель	Халат (светлых тонов)	-	Резиновые перчатки	+
Помощник воспитателя	1. Халат (светлых тонов) 2. Фартук для раздачи пищи 3. Халат для уборки помещения (темных тонов) 4. Фартук непромокаемый для мытья посуды 5. Косылька	-	-	-
Медсестра	Халат светлых тонов	-	-	-
Завхоз	Халат темных тонов	-	-	-
Повар	1. Халат 2. Косылька или колпак (3 комплекта на 1 чел.)	-	Резиновые перчатки	+
Подсобный рабочий кухни	Халат или фартук темных тонов	-	-	-
Прачка	Фартук непромокаемый	Сапоги резиновые	Голлицы или х/б перчатки	+
Сторож	Фуфайка	Сапоги резиновые	Голлицы или х/б перчатки	-
Дворник	Фуфайка	Сапоги резиновые	Голлицы или х/б перчатки	-
Слесарь-сантехник	-	-	Голлицы или х/б перчатки	-
Уборщик служебных помещений	Халат темных тонов	-	Резиновые перчатки	+

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Должность	Кол-во календарных дней отпуска	Условия труда	Кол-во дополнительных дней отпуска	Итого дней отпуска
Повар	28	Работа в горячем цехе	7	35

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Должности	Кол-во календарных дней отпуска	Кол-во дополнительных дней отпуска в соответствии с коллективным договором	Итого дней отпуска
Завхоз	28	3	31

