

Коваршино

78/1  
24.01.22

Председатель Общего Собрания  
МДОУ д/с «Светлячок» д.Гавриловка  
Ларина Н.К.Ларина  
(подпись, Ф.И.О.)

Заведующий МДОУ  
д/с «Светлячок» д.Гавриловка  
Крылова С.А.Крылова  
«10» января 2022г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
детский сад «Светлячок» д.Гавриловка**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

**на 2022 – 2024 год(ы)**

**Коллективный договор принят на общем собрании работников  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
детский сад «Светлячок» д. Гавриловка**

**Протокол № 1 от 10 января 2022г.**

Утвержден  
Дата 17.01.22 № 243/22-к/с  
с рекомендациями  
руководителя учреждения  
Савицкая А.М.Савицкая

## **I. Общие положения**

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Светлячок» д. Гавриловка (далее МДОУ д/с «Светлячок» д. Гавриловка)

Сторонами Коллективного договора являются:

-работники учреждения, в лице их представителя – председатель Совета трудового коллектива учреждения Ларина Нина Константиновна (ст.40 ТК РФ)

-работодатель в лице его представителя – заведующий Крылова Светлана Аркадьевна.

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

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

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. ( ст. 43 ТК

1.13. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором.

## **II. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и управления учреждением**

**В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

**Работодатель:**

2.5. Предоставляет Общему собранию работников учреждения по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника.

**Совет трудового коллектива:**

2.6. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Совета трудового коллектива учреждения.

2.8. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.9. Оказывает членам трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.10. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.11. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.12. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.13. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.14. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.15. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

2.16. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.17. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.18. Осуществляет контроль за выдачей работникам смывающих и обеззараживающих средств, в целях защиты от вредных факторов (ст.221 ТК РФ).

2.19. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**Стороны договорились**, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

**Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Общим собранием работников МДОУ д/с «Светлячок» д. Гавриловка:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;
- 9) положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Светлячок» д. Гавриловка

### **III. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования**

**Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником - по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

#### **Работодатель обязуется:**

3.8. Уведомлять коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. А в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

#### **Стороны договорились:**

3.9. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.10. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение:

- 10% и более - в течение трех месяцев;
- 15% и более - в течении шести месяцев;
- 20% и более - в течении года.

### **Стороны подтверждают:**

3.11. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.12. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки). Расходы по найму жилого помещения оплачивать в размере установленной нормы выплаты (не более 550 руб/сут).

3.13. После обучения за счёт средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

3.14. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- предпенсионного возраста( в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

3.15. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

## **IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочей недели для всех сотрудников (кроме сторожей) – пятидневная с двумя выходными днями ( суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочей недели для сторожей – чередование рабочих и нерабочих дней-сменная работа в соответствии с графиком сменности.

4.1.2. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе для всех сотрудников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с трудовым законодательством.

4.1.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».(ст.333 ТК РФ)

4.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.  
Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю (ст.263.1ТК РФ).

4.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников за два месяца до начала учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись (ст. 123 ТК РФ).

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения коллектива и при условии, если пед.работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп
  - восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

4.1.10. 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.

## **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с коллективом не позднее чем за две недели до наступления календарного года, и Правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115,120 ТК РФ).

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст.116, 117,120 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.



График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **V. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования.**

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат, любого работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

#### **5.1. Стороны подтверждают:**

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МДОУ д/с «Светлячок» д. Гавриловка, утверждаемым работодателем, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. N 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных

учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области Правительства Нижегородской области.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, бухгалтера учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ д/с «Светлячок» д. Гавриловка, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемых работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.5. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда 4 % от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения общего собрания работников устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда прилагается (Приложение 1).

5.1.6. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, оплачивается в повышенном размере,

35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения общего собрания работников, трудовым договором (ст.154ТК РФ).

5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (Ст.152 ТК РФ).

5.1.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.1.10. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дни выдачи заработной платы – 15 и 30 число каждого месяца.

5.1.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения Общего собрания работников (ст. 136ТК РФ).

5.1.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **VI. Охрана труда.**

### **6.1. Работодатель обязан:**

- 6.1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- 6.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- 6.1.3 Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- 6.1.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
- 6.1.5. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты;
- 6.1.6. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации. -
- 6.1.7. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин. (ст.37 от 21.12.1994 № 69 ФЗ «О пожарной безопасности»)

### **6. 2. Работодатель:**

- 6.2.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 6.2.2.. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 6.2.3. Ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 6.2.4. За счет средств учреждения, в целях защиты от вредных факторов, обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, спец. обувью и другими средствами специальной защиты прилагается (Приложение 2).
- 6.2.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6.2.6. Обеспечивает обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ч.1 ст.41 ФЗ от 29.12.2012г №273 ФЗ» ОБ образовании в Российской Федерации).
- 6.2.7. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.2.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.2.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17 °С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.2.11. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраны труда (Типовое положение о СУОТ утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016г. № 438 н)

6.2.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.13. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации. Обеспечивает выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра (ст.185 ТК РФ).

6.2.14. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (Ст. 185.1 ТК РФ).

6.2.15. Создает на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.2.16. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением

здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. (ст. 184ТК РФ)

6.2.17. Работникам на основании их заявления, с предоставлением подтверждающих документов, при наличии финансовых возможностей выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, сын, дочь) - 1 МРОТ;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. – 1 МРОТ;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев), при дорогостоящем лечении и после операционного периода - 1 МРОТ;
- при выходе на пенсию – до 1 МРОТ, до 1 должностного оклада при отсутствии оплаты по МРОТ.
- при рождении ребёнка – до 1 оклада по ПКГ, 0,5 должностного оклада при отсутствии оплаты по ПКГ.

6.1.18. Противодействие распространению наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурения, ВИЧ/СПИД и связанных с ними правонарушений, решается через информационно-профилактические меры такие как:

- Пропаганда здорового образа жизни;
- Проведение работы по профилактике распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурения;
- Организация и работа медицинского и правового лектория для работников организации;
- Разработка методических рекомендаций, оформление стендов;
- Организация досуговой и спортивно-оздоровительной деятельности работников организации;
- Формирование у работников организации активной психологической защиты от вовлечения их к употреблению психоактивных веществ;
- Координация деятельности с соответствующими организациями по вопросам профилактики данных явлений.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

**7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.**

**7.2. Стороны подтверждают:**

7.2.1. Педагогические работники учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

7.2.2. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

7.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

### **7.3.Стороны договорились:**

7.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

### **7.4.Работодатель обязуется:**

7.4.1.Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам:

-Выплаты за выслугу лет к юбилейным датам:

- 50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет – до 1 МРОТ для всех работников организации;

-премиальные выплаты по итогам работы в размере до 1 МРОТ для всех работников организации;

-премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 1 МРОТ для всех работников организации;

-премиальные выплаты по итогам работы за выслугу лет, к праздничным датам, профессиональным праздникам до 5000 рублей за счёт экономии фонда заработной платы.

7.4.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по следующим причинам:

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один календарный день;

– работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один календарный день в квартал;

– переезд на новое место жительства - два календарных дня;

– проводы сына на службу в армию - три календарных дня;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

7.4.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

### **7.5.Совет трудового коллектива:**

7.5.1. Решает об оказании возможной финансовой помощи больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

## **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора**

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

8.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно, не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации - Ковернинская районная организация профсоюза работников образования.

8.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

8.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

8.6. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и**  
**опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Класс условий труда по результатам СОУТ	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Надбавка за работу с вредными условиями труда
1.	Повар (2 чел.)	3.2	7	4%
2	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (1 чел.)	3.1	—	4%

Специальная оценка условий труда проведена  
ООО «Институт экспертизы условий труда» 24.05.2021

**Перечень  
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение  
спецодеждой, спецобувью и другими средствами специальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Основание	Норма выдачи в год
1	Заведующий	Халат	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	1 шт.
2	Воспитатель	Халат	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	2 шт.
3	Помощник воспитателя	Халат х/б Фартук Шапочка или	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств	2 шт. 2 шт. 2 шт.

		<p>косынка х/б</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>	<p>2 пары</p>
4	Рабочий по стирке белья	<p>Халат х/б</p> <p>Косынка х/б</p>	<p>Ст.221 ТК РФ</p> <p>Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
5	Повар	<p>Халат х/б</p> <p>Костюм х/б</p> <p>Косынка х/б или шапочка</p> <p>Передник х/б</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>Ст.221 ТК РФ</p> <p>Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>

6	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм х/б Сапоги резиновые Костюм на утепляющей прокладке Сапоги утепленные кожаные	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	1 шт. 1 пара 1 на 3 года 1 пара на 3 года
7	Заведующий хозяйством	Халат х/б Перчатки	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	2 шт. 6 пар
8	Дворник	Костюм х/б Рукавицы комбинирован. <u>Зимой:</u> Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги на утепляющей основе Плащ непромокаемый	Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»	1 шт. 6 пар 1 на 3 года 1 пара на 3 года 1 на 3 года

**Перечень  
смывающих и (или) обезвреживающих средств для работников чья  
работа связана с легкосмываемыми загрязнениями**

<b>Профессия, должность</b>	<b>Наименование работ и производствен ных факторов</b>	<b>Норма выдачи на одного работника в месяц</b>	<b>Основание</b>
Помощник воспитателя, рабочий по ремонту одежды, рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар, заведующий хозяйством, дворник	работа связана с легкосмываемыми загрязнениями	200гр мыла туалетного или 250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах в расчете на одного работника	Ст.122 ТК РФ Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью *22*

(*двадцать два*) листов

Заведующий *С.А. Крылова*

« *10* » *января* 2022г.

