

Председатель
Общего собрания работников
МДОУ д/с «Рябинка» р.п.Ковернино
Г.А.Дурандина
«26» февраля 2026г.

Заведующий МДОУ д/с «Рябинка»
р.п.Ковернино
Е.В.Фомичева
«26.»февраля 2026г.

2541
06.02.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

Детский сад «Рябинка» р.п. Ковернино

На 2026-2028г.г.

Коллективный договор принят на Общем собрании работников МДОУ д/с «Рябин-
ка» р.п.Ковернино

Протокол №1 от 26.02.2026г.

Министерство демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «26» 02 2026 г. № 363/26 - КЗ	С рекомендацией
Наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель министра	Должность
<u>И.А. Фомичева</u> (подпись)	<u>И.А. Фомичева</u> (ФИО)

1. Общие положения

Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Рябинка» р.п.Ковернино (далее Учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 17.02.2022г., иными законодательными нормативными правовыми актами 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 с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципальным дошкольным образовательным учреждением детский сад «Рябинка» р.п.Ковернино Елены Владимировны Фомичевой.
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя Общего собрания работников Галины Андреевны Дурандиной;

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о продлении (статья 43 ТК РФ).

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

При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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

В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2028 года.

II. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и управления Учреждением

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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.

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

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

Работодатель:

Предоставляет Общему собранию работников по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Общее собрание работников:

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.

Представляет в социальном партнерстве интересы работников Учреждения.

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

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

Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

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

Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей о выполняемой работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе, а также при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарное взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Направляет учредителю(собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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 Общим собранием работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Общим собранием работников МДОУ д/с «Рябинка» р.п.Ковернино:

- 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, работнику в целях защиты от вредных факторов выдаются смывающие и обезвреживающие средства;
- 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;

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

Стороны подтверждают:

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

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

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.

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).

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

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.

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

Работодатель обязуется:

Уведомлять Совет трудового коллектива 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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

Стороны договорились:

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

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:

- ликвидация Учреждения;

- сокращение численности (штата) работников Учреждения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 % и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев; 20%

и более – в течение года.

Стороны подтверждают:

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

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). Установить при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке - 100 рублей по Нижегородской области. Проживание – не более 550 рублей в сутки, проезд по цене стоимости билетов автостанции.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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:

– имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении (более 10 лет);

– 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;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка—инвалида в возрасте до 18 лет;

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) при равной производительности труда и квалификации предоставляется преимущественное право на оставление на работе;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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).

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым соглашением или соглашением об обучении.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные приказом от 26.12.2025 г.). Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов (для воспитателей), 20 часов (для учителя-логопеда) и 24 часа (для музыкального руководителя) 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».

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу по мимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) Общим собранием работников. Эта работа завершается до окончания учебного года для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предоставление педагогической 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 Совета трудового коллектива и при условии, если педагогические 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.

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.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам 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 работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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 продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ (для сторожей, операторов газовой котельной), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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.

Стороны подтверждают:

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (поварам) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 календарных дней (ст.116,117 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательной организации, обеспечивающих реализацию образовательной программы дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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 так же 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.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

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

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.

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.

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. Для прохождения диспансеризации: работникам в возрасте до 40 лет - 1 рабочий день 1 раз в 3 года, работникам, достигшим возраста 40 лет - 1 рабочий день 1 раз в год. 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 2 рабочих дня 1 раз в год. Для прохождения вакцинации - 1 день.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

Работодатель обязуется:

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 работающего работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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.

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. Для прохождения диспансеризации: работникам в возрасте до 40 лет - 1 рабочий день 1 раз в 3 года, работникам, достигшим возраста 40 лет - 1 рабочий день 1 раз в год. 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 2 рабочих дня 1 раз в год. Для прохождения вакцинации - 1 день.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

Работодатель обязуется:

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.

Стороны подтверждают:

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МДОУ д/с «Рябинка» р.п.Ковернино, утверждаемым работодателем, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правительства Нижегородской области, постановлением администрации Ковернинского муниципального округа Нижегородской области от 23 декабря 2021 г. № 1467 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ковернинского муниципального округа, а также иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Ковернинского муниципального округа Нижегородской области».

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, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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 «Рябинка» р.п.Ковернино, регламентирующим периодичность, основания для назначения

размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемых работодателем с учетом мнения Общего собрания работников.

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, сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада), но не менее 4 % тарифной ставки (оклада).

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. (Приложение 1).

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.

5.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Кроме того работникам выплачивается выплата за вредные и опасные условия труда в размере 12 % от должностного оклада с учетом нагрузки.

Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

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.

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

Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. За первую половину месяца – 16 числа, за вторую половину месяца – 02 числа месяца, следующего за расчетным.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме 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.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания должностным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

Работодатель:

Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК).

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 (Приложение 2).

Проводит обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже одного раза в три года.

В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий труда.

Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, обеспечивает нормативными актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, 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.

Создает совместно с Общим собранием работников на паритетной основе орган по охране труда.

Своевременно организует обучение педагогических работников навыкам первой помощи.

На основании перечня профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием классов условий труда по результатам специальной оценки условий труда в качестве основания предоставляет дополнительный 7-дневный оплачиваемый отпуск поварам.

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

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.

При наличии финансовых возможностей выплачивать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- В связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж или жена) в размере 12000 рублей (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье);
- при несчастных случаях (аварии, травмы), в случаях пожара, гибели имущества – 15000 рублей;
- в случае проведения платных операций с предоставлением подтверждающих документов) – 10000 рублей;

- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов(стоимостью свыше 5000 рублей) – 3000 рублей;

Выплачивать единовременное материальное вознаграждение (премиальную выплату) всем работникам Учреждения:

- Выплаты к юбилейным датам:

- 40,45,50, 55,60 и каждые последующие 5 лет–13000 рублей.

- Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период(за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере 6000 (шесть тысяч) рублей;

- Премияльные выплаты к праздничным датам, профессиональным праздникам 5750 рублей.

- премияльная выплата по итогам конкретной работы в размере 6000 (шесть тысяч) рублей;

- На рождение ребенка в размере 5747 (пять тысяч семьсот сорок семь)рублей;

- В связи с регистрацией брака в размере 5747 (пять тысяч семьсот сорок семь)рублей;

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, который исчисляется в календарных днях.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней.

- Работающим пенсионерам по старости–14 календарных дней в году;

- Работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

8. Стороны договорились:

Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников о его выполнении.

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

Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий и должностей работников занятых на рабочих местах с вредными и
опасными условиями труда

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование профессий, должностей</i>	<i>Класс условий труда по результатам СОУТ</i>	<i>Продолжительность ежегодного дополнительного оплач иваемого отпуска (в календарных днях)</i>	<i>Надбавка за работу с вредными условиями труда</i>
1.	Повар, работающий у плиты (2 чел.)	3.1	7	12 %

Основание:ст.117,147ТКРФ

Перечень
Профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
спецодеждой, спец обувью и другими средствами специальной защиты.

<i>№ п/ п</i>	<i>Профессия, должность</i>	<i>Наименование СИЗ</i>	<i>Основание</i>	<i>Норма выдачи в год</i>
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	Халат х/б	Ст.221 ТК РФ	2 шт.

	воспитателя	Фартук Шапочка косынка х/б Перчатки резиновые	или	Приказ Минтруда России № 997-н 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»
4	Рабочий по стирке белья	Халат х/б Косынках/б		Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997-н 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»
5	Уборщик помещений	Халат х/б Перчатки резиновые		Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997-н 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»

5	Повар	Халат х/б Костюм х/б Косынка х/б или шапочка Передник х/б Фартук из полимерных материалов с нагрудником	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 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
6	Рабочий по 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	<p>Костюм х/б</p> <p>Рукавицы комбинирован.</p> <p><u>Зимой:</u></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги на утепляющей основе</p> <p>Плащ непромокаемый</p>	<p>Ст.221 ТК РФ</p> <p>Приказ Минтруда России №997 от 9 декабря 2014 г.</p> <p>«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>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 парана 3 года</p> <p>1 на 3 года</p>
---	---------	---	--	--

Пропнуковано.
пропнуковано
19 11 1992 листов
Заведуцый
д/с 11. В. Фомичева