

Представитель работников -
представитель трудового коллектива
ГБДОУ "Детский сад № 3"
компенсирующего вида

Стешова Н.В.
«30» апреля 2025

Представитель работодателя -
руководитель организации
заведующий ГБДОУ «Детский
сад №3» компенсирующего вида

Юницкая Л.М.
«30» апреля 2025



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад № 3" компенсирующего вида
(ГБДОУ «Детский сад № 3» компенсирующего вида)
на 2025 – 2028 годы

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата: 16.05.2025 г.	№ 939/25-К2
с рекомендациями на основании замечаний	
Заместитель руководителя <u>Толкина</u> (подпись)	И.А. Толкина (подпись)

город Дзержинск
Нижегородской области
2025 год

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2 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, «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы», «Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы».

1.3 Положения Коллективного договора распространяются на всех работников ГБДОУ «Детский сад № 3» компенсирующего вида (далее - Учреждение), состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.4 Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – Стешовой Надежды Вячеславовны, председателя Совета трудового коллектива Учреждения;
- Работодатель Учреждения в лице его представителя – заведующего Юницкой Ларисы Михайловны (далее – Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5 Работники, имеют право уполномочить Представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации). Представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (Ст. 30 ТК РФ).

Представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими методами и средствами.

1.6 Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.7 Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 3 года с момента подписания.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного Учреждения,

реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9 При реорганизации Учреждения в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.13 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном сторонами непосредственно при заключении коллективного договора. Изменения и дополнения вносятся сторонами без созыва общего собрания работников.

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

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

1.16 Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие Представителя трудового коллектива в управлении 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 Представителю трудового коллектива по его запросу

информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения работников (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Представитель трудового коллектива:

2.6 Способствует реализации условий 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.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Представителем трудового коллектива.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель утверждает с учетом мнения Представителя трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 2) положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- 3) график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- 4) форма расчетного листа (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
- 5) график сменности (ст.103 ТК РФ);
- 6) инструкции по охране труда (ст.214 ТК РФ);
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) 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.
- 9) временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен;
- 10) введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников.

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

Стороны подтверждают:

3.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 при приеме Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим 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. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.6. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мотивированного мнения Представителя 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 Представителя 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 работников:

сокращение 10% и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.9. 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;
- 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;
- предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- участники областных целевых программ;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.

3.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме информировать об этом государственную службу занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если данное решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца.

3.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

3.12. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной и лицами с семейными обязанностями, перечисленными в части 4 статьи 261 ТК РФ.

Стороны подтверждают:

3.13. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

3.14. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года. Работодатель обязан направить работников на обучение навыкам оказания первой помощи не реже 1 раза в 3 года.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 25 часов в неделю за ставку заработной платы для воспитателей /п.2.5 Приложения N 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601/;
- 36 часов в неделю для старшего воспитателя;
- 20 часов в неделю для учителей-логопедов;
- 36 часов в неделю для педагога-психолога;
- 24 часов в неделю для музыкального руководителя.

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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.2 Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не

конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

4.1.3 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4 Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается один календарный год. (Знакомить с графиком под роспись).

4.1.5 В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ.

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.

4.1.6 Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников. В соответствии с частью 5 статьи 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Случаи привлечения работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия определены статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

4.1.7 В период приостановки образовательной деятельности Учреждения учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени и не совпадающий с их отпуском.

4.2 Стороны подтверждают:

4.2.1 Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя 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.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 56 календарных дней – заведующему Учреждения, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю, учителям-логопедам, педагогу-психологу;

- 28 календарных дней – заведующему хозяйством, кладовщику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, специалисту по закупкам, делопроизводителю, документоведу, повару;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 7 календарных дней предоставляется повару.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней предоставляется не освобожденному председателю профкома, проработавшего в функции председателя первичной профсоюзной организации не менее 1 календарного года (ст. 116 ТК РФ). Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый неосвобожденному председателю профкома, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса неиспользованного дополнительного оплачиваемого отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительного отпуска, предоставляемого не освобожденному председателю профкома производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В соответствии с частью 3 статьи 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

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

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и 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, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

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

4.2.2 В случае предоставления 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.

4.2.3. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

- Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

- Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.2.4. Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев,

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

4.2.5. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению работодателя и работника (статья 128 ТК РФ).

4.3 Работодатель обязуется представлять:

4.3.1 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Перечень профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесенных к вредным условиям труда 2 степени представлен в Приложении 1 к Коллективному договору.

4.3.2 На основании письменного заявления работника работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) - до пяти календарных дней;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.3.3 Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время в соответствии с утвержденным графиком.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст.108 ТК РФ).

4.3.4 В Учреждении отсутствуют профессии и должности работников с ненормированным рабочим днем.

5. 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 оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1 Стороны подтверждают:

5.1.1 Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области.

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 руководителей, заместителей руководителей, 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.

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.

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.

5.1.4 Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень должностей работников Учреждения, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (3.2), имеющих право на повышенный размер оплаты труда: повар - 12%.

5.1.5 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере – 35% от минимального оклада по ПКГ. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.7 Работникам, 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 по соглашению сторон.

5.1.8 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.1.9 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: 20 – числа текущего месяца за первую половину месяца; 05 – числа следующего за расчетным за вторую половину месяца.

Работнику заработная плата переводится на расчетный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных 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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.1.10 Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.1.11 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; 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; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.1.12 В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

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

5.1.14 Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы - индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Охрана труда

Работодатель обязуется создать безопасные условия труда в Учреждении за счет предупреждения и профилактики опасностей и минимизации повреждения здоровья работников, реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Обеспечить создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении.

6.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков.

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.9. Приобретение за счёт собственных средств и своевременно выдавать работникам СИЗ и смывающие средства, прошедшие подтверждение

соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (при наличии) (ст.221 ТК РФ).

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 766н от 29.10.2021г. «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами») с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков.

6.1.10. Обеспечить хранение СИЗ, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты за счет собственных средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.14. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 (ст.92, ст.117, ст.147, ст.216 ТК РФ).

6.1.15. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка по месту работы во время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 220 ТК РФ).

6.1.16 Недопущение к работе работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование (ст.76 ТК РФ).

6.1.17. Предоставление работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

6.1.18. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране

труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.19. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы необходимых для исполнения ими своих полномочий.

6.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.21. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с главой 36.1. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.22. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.23. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.24. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

6.1.25. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащих

нормы трудового права, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.216.1 ТК РФ)

6.1.26. В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем государственных нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (ст.216.1 ТК РФ)

6.1.27. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 N 125-Федерального Закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (последняя редакция).

6.1.28. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.29. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда совместно с Советом трудового коллектива.

6.1.30. Ведение реестра (перечень) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в электронном виде с обеспечением доступа работников к их актуальным редакциям.

6.1.31. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.32. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.33. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.34. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных

медицинских осмотров, приобретение СИЗ) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат от оказанных Учреждением услуг. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц (ст. 225 ТК РФ).

6.1.35. Возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно - курортное лечение работников в том числе проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.36. Проведение информационной работы по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа, наркомании, алкоголизма, социально - значимых заболеваний.

6.1.37. Осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.38. Работодатель создает совместно с представителем трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда. Предоставляет уполномоченному представителю трудового коллектива по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю (с оплатой в размере среднего заработка) для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.1.39. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.2. Работник обязан:

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

6.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и пожарной безопасности, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

6.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого

оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя

о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациям

6.3. Права и обязанности в области пожарной безопасности.

Руководитель организации имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятии.
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделения пожарной охраны.

Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иных законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и иные объекты предприятия.

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности.
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.5. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с руководителем образовательной организации.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются указанной категории работников в порядке, установленном Правительством РФ.

7.2.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

7.2 Стороны договорились:

7.2.1 Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

7.2.2 Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату личной гигиены.

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1 Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам:

- в честь Дня воспитателя (всем работникам);
- 8 Марта (женщинам);
- 23 февраля (мужчинам);
- по итогам работы за месяц, квартал, год.

Размеры выплат единовременного материального вознаграждения устанавливаются в размере не менее 1000 рублей. Точные суммы определяются работодателем в каждом конкретном случае с учетом финансового состояния Учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

7.3.2 Оказывать при наличии экономии фонда оплаты труда работникам ГБДОУ «Детский сад № 3» компенсирующего вида материальную помощь сверх размера заработной платы в следующих случаях:

- в честь юбилейных дат работников (50, 55, 60 лет и т.д.);
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка работника;
- на лечение работника (в случае особой нужды в лечении и необходимостью приобретения за счет работника лекарственных препаратов; в случае особой нужды в медицинских услугах, оплаченных работником, в том числе в случае проведения работнику операции, им оплаченной (кроме косметических и косметологических операций, в том числе протезирования зубов) и восстановлении здоровья работника);
- в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей);
- в связи со смертью самого работника (одному из членов его семьи на основании документов, подтверждающих степень родства);
- в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц.

Суммы выплат материальной помощи устанавливаются в размере не менее 1000 рублей. Точные суммы определяются работодателем в каждом конкретном случае с учетом финансового состояния Учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника в соответствии с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение (Приложения № 2 и № 3 к Коллективному договору).

Работник имеет право на выплату материальной помощи по основной должности и основной ставке, по внешнему совместительству. Работник, являющийся внутренним совместителем не может претендовать на выплату материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем Учреждения совместно с представителем трудового коллектива.

На основании решения издается приказ об оказании материальной помощи, который направляется для исполнения в Центр бюджетного (бухгалтерского) учета и отчетности «Дзержинск».

7.3.3. Оказывать работникам единовременную материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 20% от минимального оклада (ставки заработной платы) по ПКГ (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Материальная помощь выплачивается работнику одновременно с выплатой заработной платы за первую либо вторую половину месяца.

7.3.4. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 2 рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу на первый день учебного года; 9 и 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в ряды вооруженных сил - 1 рабочий день.

7.3.5. Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников - участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. Действие гарантий, указанных в пункте 7.3.5. распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года,

8. Гарантии деятельности и защита прав работников

Стороны подтверждают, что права и гарантии работников определяются действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

8.1 Работодатель:

8.1.1 При необходимости привлекает Представителя трудового коллектива для участия в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.2 Предоставляет Представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы; обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, а также предоставляет средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

8.1.3 Предоставляет Представителю по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.2 Стороны признают гарантии работников, имея в виду, что:

8.2.1 Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Представителя трудового коллектива.

8.3 Стороны:

8.3.1 Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8.3.2 Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего Коллективного договора.

8.3.3 Ходатайствуют о награждении работников Учреждения почетными грамотами, присвоении им почетных званий, представлении к государственным наградам, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.1 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Коллективного договора. Ежегодно не позднее конца декабря анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.

9.2 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.

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

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

Приложение №1 к Коллективному договору

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

№п/п	Наименование должности	Класс СОУТ
1	Повар	3.2

Приложение 2 к Коллективному договору

Заведующему
ГБДОУ «Детский сад № 3»
компенсирующего вида

От работника

(Ф.И.О. полностью)

(должность согласно трудовому
договору)

Заявление

Прошу оказать материальную помощь в связи с

_____ (Например, заключение брака).

Приложение: Копии соответствующих документов, дающих право на
выплату материальной помощи.

Дата _____

Подпись _____

Приложение №3 к Коллективному договору

Перечень документов, копии которых прилагаются к заявлению об оказании материальной помощи

№ п/п	Основание для обращения за материальной помощью	Перечень документов (копии)
1.	Регистрация брака	Свидетельство о заключении брака
2.	Рождение детей работника	Свидетельство о рождении ребенка
3.	На лечение работника	Документ, подтверждающий необходимость оказания работнику платных медицинских услуг, приобретения лекарственных препаратов (выписной эпикриз, направление, рецепт) Договор на оказание медицинских услуг (если заключался) Документ, подтверждающий оплату работником стоимости медицинских услуг, лекарственных препаратов (товарный чек, квитанция об оплате стоимости медицинских услуг, лекарственных препаратов) Другие подтверждающие документы
4.	В связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители)	Свидетельство о смерти члена семьи работника Свидетельство о рождении работника (в случае смерти родителей) Свидетельство о заключении брака работника (в случае смерти супруга(и)) Свидетельство о рождении ребенка (в случае смерти детей) Документ об изменении фамилии (в случае несовпадения с фамилией умершего члена его семьи (свидетельство о заключении брака, свидетельство о расторжении брака, свидетельство о перемене имени))
5.	Смерть работника	Свидетельство о смерти работника Документ, подтверждающий родство с работником. Квитанция об оплате погребальных услуг членом семьи, понесшим расходы на проведение похорон
6.	В случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия	Справка от эксперта МЧС о причинах возгорания и нанесенном ущербе. Акт о пожаре. Выписка из ЕГРН, свидетельство о праве

	либо в результате противоправных действий третьих лиц	собственности, иной документ, подтверждающий собственность. Иной документ, подтверждающий материальный ущерб, нанесенный в связи с пожаром, стихийным бедствием.
--	---	---