|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Совета  трудового коллектива МДОУ д/с «Чебурашка» п.Ковернино \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Волкова Н.В. (подпись, Ф.И.О.) |  Заведующий МДОУ  д/с «Чебурашка» п.Ковернино \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Уткина«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад «Чебурашка» п.Ковернино**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

**на 2024 – 2027 годы**

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Ковернино

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Протокол № 1 от 01 марта 2024 г.**

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», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», «Региональным отраслевым соглашением между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продлевается автоматически. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о продлении (статья 43 ТК РФ).

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами

* их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

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

Сторонами Коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива (далее СТК) - Натальи Васильевны Волковой



- работодатель в лице его представителя – заведующего Анны Александровны Уткиной.

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

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

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

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

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

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

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить

* него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

с 01 марта 2024 года и действует в течение трех лет.

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

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

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

**Работодатель:**

2.5. Предоставляет Совету трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения СТК (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

**Совет трудового коллектива:**

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

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

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

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

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

 2.11.Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

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

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

2.14. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых

актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

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

**Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива МДОУ д\с «Чебурашка» п.Ковернино:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. график отпусков;
4. соглашение по охране труда;
	* 1. 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;
		2. 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;
		3. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
		4. положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;
5. **Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования**

**Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

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

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

3.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов

* 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).

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

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

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

**Работодатель обязуется:**

3.8. По договоренности сторон КД работодатель вправе взять на себя обязательство 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 увольнение – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан информировать государственную службу занятости в случае принятия решения о ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (не позднее, чем за два и три месяца, соответственно).

 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).

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Продолжительность оплачиваемого времени, предоставляемого работнику для поиска работы составляет – 14 календарных дней.

 **Стороны договорились:**

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

3.11. 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 увольнением в соответствии с Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы считается: сокращение 10% и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

 **Стороны подтверждают:**

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

3.13. 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.

 3.14. 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.

3.15. 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;

* одинокие матери и отцы, а также опекуны (попечители) воспитывающие детей в возрасте от 16 до 18 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;
* участники областных целевых программ;
* впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.



3.16. 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).

1. **Рабочее время и время отдыха.**

4.1. 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. (Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ д/с «Чебурашка» п.Ковернино, утвержденные приказом заведующего № 127 от 09.12.2022 г.). 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 учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов (для воспитателей) 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».

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

Режим рабочего времени работников в течение недели – пятидневный с двумя выходными днями в неделю.

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

 Руководитель должен ознакомить педагогических работников за два месяца до начала нового учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

4.1.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения 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.

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

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



 - по взаимному согласию сторон;

 -по инициативе работодателя в случаях:

 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп

 восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

возвращения на работу 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.

 4.1.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК.

 В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа СТК.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

4.1.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя
с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК.

 **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Работодатель вправе взять на себя обязательство утверждать график отпусков с учетом представительного органа работников (СТК).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый 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, 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.

 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК).

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

4.2.4.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

 Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

 При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

— все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ([ст. 121 ТК](https://1obraz.ru/#/document/99/901807664/XA00MCG2NN/)).

**4.3.** **Работодатель обязуется:**

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

1. **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 федеральным законодательством.

**5.1. Стороны подтверждают:**

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

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

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

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

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

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

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

5.1.5. Заработная плата работников, занятых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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) (Приложение 1).

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 СТК 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. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов, работа в ночное время оплачивается в размере 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время, работу с вредными и опасными условиями труда (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения совета трудового коллектива, трудовым договором.

 5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в размере 1,5 ставок, за последующие сверхурочные часы – не менее, чем в двойном размере, если в трудовом договоре нет оговорки о замене оплаты сверхурочной работы дополнительным временем отдыха.

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.

 5.1.8.Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим

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

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

5.1.10. 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 – 2 числа месяца, следующего за расчетным.

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

5.1.12. 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 обоснованиях произведенных удержаний;
4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.13. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится 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.

 5.1.14. 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 уполномоченным органом;

5.1.15.Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности на постоянной основе в образовательной организации в течение двух лет после получения документа о высшем или среднем профессиональном образовании, выплачивается единовременное пособие в размере 3000 руб. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности

5.1.16. 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 и здоровья**

**6.1.** **Работодатель:**

 6.1.1.Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

 6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие

 требованиям нормативных документов по охране труда.

 6.1.3. Разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, определяется срок его выполнения, указывается должностное лицо, ответственное за его выполнение.

 6.1.4. За счет средств учреждения, в целях защиты от вредных факторов, обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 2).

 6.1.5.Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране

труда работников учреждения.

6.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

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

6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17 С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. Информирует работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

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

6.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации. Обеспечивает выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

 6.1.12. Создает совместно с СТК на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.13. Выделяет единовременное денежное пособие (материальная помощь) работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

 - смерть сотрудника и его близких родственников (родители, дети, супруг) – 12000 (двенадцать тысяч) рублей (в случае смерти сотрудника материальная помощь оказывается его семье);

 - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. –

 12000 (двенадцать тысяч) рублей;

 - на проведение платной медицинской операции (с предоставлением подтверждающих документов) – 10000 (десять тысяч) рублей;

 - при выходе на пенсию – 12000 (двенадцать тысяч) рублей;

 - при рождении ребёнка – 10000 (десять тысяч) рублей.

6.1.14. 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 оценкой условий труда в качестве основания предоставляет дополнительный 7дневный оплачиваемый отпуск поварам.

6.1.15. Обеспечивает непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н).

6.1.16. Своевременно организует обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

 6.1.17. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

 Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

 Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты;

 Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации. - Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин. (ст.37 от 21.12.1994 № 69 ФЗ «О пожарной безопасности»)

6.1.18. Противодействие распространению наркомании, токсикомании, алкоголизма,

табакокурения, ВИЧ/СПИД и связанных с ними правонарушений, решается через информационно - профилактические меры такие как:

- Пропаганда здорового образа жизни;

- Проведение работы по профилактике распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, токсикомании, алкоголизма, табакокурения;

- Организация и работа медицинского и правового лектория для работников организации;

- Разработка методических рекомендаций, оформление стендов;

- Организация досуговой и спортивно-оздоровительной деятельности работников организации;

- Формирование у работников организации активной психологической защиты от вовлечения их к употреблению психоактивных веществ;

- Координация деятельности с соответствующими организациями по вопросам профилактики данных явлений.

 **6.2. Работники обязуются:**

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

6.2.2. 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.

6.2.3. 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.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя 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).

 **6.3.** **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.

  **6.4.Гарантии работникам при прохождении диспансеризации**

6.4.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_494972/03764148a1ec0889d20135a4580f8aa76bbf364b/#dst185) 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.

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

6.4.3.Работники, не достигшие [возраста](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_459918/cf910e14d4aaa0a72a80966dfc1ca31d7a7ce4d9/#dst151), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.4.5.Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185.1 ТК РФ).

1. **Социальные гарантии, льготы и компенсации**

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

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК);

- при переводе на другую работу (гл.12 ТК);

- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК);

- при совмещении работы с обучением (гл.24 ТК);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

 **7.2.Стороны подтверждают:**

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

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

7.2.3.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

 **7.3.Стороны договорились:**

7.3.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь в размере 10000 рублей работникам в случаях проведения платных операций, в размере 3000 рублей приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов на курс лечения (стоимостью свыше 5000 рублей) на основании заявления работника с приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

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

* 1. **Работодатель обязуется:**

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

7.4.2. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 12000 руб. за счет средств работодателя.

7.4.3. Производить премиальную выплату работникам, отработавшим в организации один год и более:

 - к юбилейным датам: 30, 35, 40,45 лет в размере 11500 (одиннадцать тысяч

 пятьсот) рублей;

 - к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65 лет в размере 13800 (тринадцать тысяч восемьсот) рублей;

 - премиальные выплаты по итогам конкретной работы в размере 5750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей;

 - премиальные выплаты при наличии денежных средств по итогам работы за определённый период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере 11000 (одиннадцать тысяч) рублей;

 - премиальные выплаты к праздничным датам, профессиональным праздникам 5750 (пять тысяч семьсот пятьдесят) рублей за счёт экономии фонда заработной платы.

7.4.4. 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 – до 14 календарных дней в году;

 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

7.4.5. Создавать условия для организации питания работников.

1. **Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.**

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

8.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

8.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

8.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

8.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

8.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

8.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

1. **Контроль за выполнением коллективного договора**

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

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее \_\_15января\_\_\_ анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации - Ковернинская районная организация профсоюза работников образования.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие

 противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом

 (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КОАП РФ).

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

Приложение 1

 к коллективному договору от 04.03.2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№******п/п*** | ***Наименование профессий, должностей*** | ***Класс условий труда по результатам СОУТ*** | ***Продолжительность дополнительного отпуска******(в календарных днях)*** | ***Надбавка за работу с вредными условиями труда*** |
| 1.  | Повар, работающий у плиты (2 чел.) |  3.2 |  7 |  12 % |

Основание: ст.117, 147 ТК РФ

Приложение 2

 к коллективному договору от 04.03.2024

**Перечень**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Профессия, должность*** | ***Наименование*** ***СИЗ*** | ***Основание*** | ***Норма выдачи******в год*** |
| 1 | Заведующий | Халат  | Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» | 1шт. |
| 2 | Воспитатель | Халат  | Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» | 2 шт. |
| 3 | Помощник воспитателя  | Халат х/бФартукШапочка или косынка х/бПерчатки резиновые | 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.2 шт.2 шт.2 пары |
| 4 | Рабочий по стирке белья | Халат х/бКосынка х/б | 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.1шт. |
| 5 | Уборщик служебных помещений | Халат х/бПерчатки резиновые | 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 пары |
| 5 | Повар | Халат х/бКостюм х/б Косынка х/б или шапочкаПередник х/бФартук 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 комплексному обслуживанию здания | Костюм х/бСапоги резиновыеКостюм на утепляющей прокладкеСапоги 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 пара1 на 3 года1 пара на 3 года |
| 7 | Заведующий хозяйством | Халат х/бПерчатки  | Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» | 2 шт.6 пар |
| 8 | Дворник | Костюм х/бРукавицы комбинирован.Зимой:Куртка на утепляющей прокладкеВаленки или сапоги на утепляющей основеПлащ непромокаемый | Ст.221 ТК РФ Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» | 1 шт.6 пар1 на 3 года1 пара на 3 года1 на 3 года |

**Перечень**

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

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

 Администрация Ковернинского В Управление по труду и

 муниципального округа занятости населения

 Нижегородской области Нижегородской области

 **Муниципальное дошкольное**

 **образовательное учреждение**

**детский сад «Чебурашка» п.Ковернино**

**(МДОУ д/с «Чебурашка» п.Ковернино)**

 606570, Нижегородская область

 Ковернинский муниципальный округ,

 р.п.Ковернино, ул.Солнечная, д.1а

 Тел. 8 (83157) 2-33-99

 Е -mail: ytkina-dou@mail.ru

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

 на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_

 сопроводительное письмо

 Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Ковернино на 2024 – 2026 г.г.

 *Дата подписания договора* 01 марта 2024 года.

 *Почтовый адрес:* 606570, Нижегородская область, Ковернинский муниципальный округ, р.п.Ковернино, ул.Солнечная, д.1а.

 *Адрес электронной почты работодателя:* ytkina-dou@mail.ru

 *Контактный номер телефона работодателя:* 8(83157)23399

 *Отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности):* 85.11 дошкольное образование.

 *Информация о второй стороне коллективных переговоров:* председатель Совета трудового коллектива Волкова Н.В., телефон: 8(83157)21706.

*Численность работников организации* - 21 человек, в том числе численность членов первичной профсоюзной организации – 4 человека.

 Прошу выдать (направить) документы по результатам проведения уведомительной регистрации через МФЦ Ковернинского муниципального округа Нижегородской области.

К заявлению прилагаются:

- коллективный договор на \_\_\_\_ л., в \_\_\_\_\_\_ экз.;

- копия протокола общего собрания работников, подтверждающая полномочия по представлению интересов работников при проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Дата

Работодатель:

Уткина Анна Александровна, заведующий МДОУ

**Общее собрание работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Ковернино**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ**от 01.03.2024 г. № 1

п.Ковернино

Время проведения: 13.00 – 14.00

Присутствовали:

члены общего собрания работников организации – 21 чел.

председатель – Волкова Наталья Васильевна, председатель СТК

(Работники уполномочили Волкову Наталью Васильевну подписать Коллективный договор и представлять их интересы)

секретарь – Иванова Людмила Александровна, воспитатель

**Повестка дня**

1. О согласовании Коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Ковернино на 2024 – 2026 г.г.

**Общее собрание работников решило:**

1. Принять одно решение по вопросу повестки дня.

**Проголосовали:**

За – 100%, Против – 0%, Воздержался – 0%.

**Решение принято единогласно.**

2. По вопросу 1 повестки дня:

 Рекомендовать заведующему учреждением Уткиной Анне Александровне утвердить Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Чебурашка» п.Ковернино на 2024 – 2026 г.г.

**Проголосовали:**

За – 100%, Против – 0%, Воздержался – 0%.

**Решение принято.**

Председатель Волкова Н.В.

Секретарь Иванова Л.А.