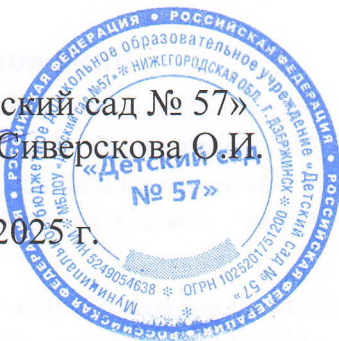


Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 57»

Сиверскова О.И.

«29» апреля 2025 г.

МП



Представитель работников
Мамаева И.В. Мамаева И.В.

«29» апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 57»
с 01 мая 2025 года по 01 мая 2028 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «15»	05 2025 г. № 738/25-КА
с рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	должность
<u>И.И.И.</u>	<u>И.А.Торшенина</u>
(подпись)	(ФИО)

город Дзержинск
Нижегородской области
2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 57» далее «Организация» и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Организации в лице избранного представителя Мамаевой Ирины Владимировны, именуемый далее «Представитель работников» и заведующего Организации Сиверской Ольги Ивановны, именуемого далее «Работодатель», который представляет интересы Организации.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками Организации на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Организации, повышению материального и социального обеспечения работников;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работники предоставляют право Представителю работников договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.8. Обязанность разъяснения положений коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на Представителя работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Организации;
- расторжения трудового договора с заведующим Организации;
- реорганизации Организации в форме преобразования.

1.10. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

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

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Организации с участием Представителя работников;
- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя работников;
- предоставлять право Представителю работников участвовать в управлении Организацией в соответствии с [ТК РФ](#);
- предоставлять Представителю работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным [ч. 2 ст. 53 ТК РФ](#), и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

2.2.2. Представитель работников обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Организации, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;
- представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам Организации положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1 Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Организации и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со [статьей 58 ТК РФ](#).

3.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных [частью первой статьи 59 ТК РФ](#). В случаях, предусмотренных [ч. 2 статьи 59 ТК РФ](#), срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ([ст. 57 ТК РФ](#)), в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.7. Объём учебной нагрузки работника Организации оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.8. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работником.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. По взаимному согласию сторон возможно уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника Организации в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре.

3.11. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, при этом Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца ([ст. ст. 74, 162 ТК РФ](#)).

3.13. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным [статьей 77 ТК РФ](#).

3.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (ст. 91 ТК РФ), утверждёнными Работодателем с учетом мнения Представителя работников, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Продолжительность рабочего дня устанавливается графиком работы, с которым каждый работник знакомится под роспись.

4.5. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

4.7. 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».

а) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- воспитателям.

б) Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструктору по физической культуре.

в) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальному руководителю.

г) Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

д) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

е) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

4.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

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.

4.9. 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 их 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.

4.10. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность").

4.11. Работникам предоставляется 2 выходных дня - суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

4.12. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания педагогическим работникам предоставляется Работодателем в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.13. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.
- Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со [статьей 92 ТК РФ](#).
- Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со [статьей 93 ТК РФ](#).

4.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации в целом.

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

- для предотвращения катастрофы, устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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.

4.16. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Представителя работников.

4.17. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя заведующего Организации.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим, с учетом мнения Представителя коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.22. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска:

- Педагогические работники в должностях: воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, за исключением должностей педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 42 календарных дня.

- Педагогические работники, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в должностях: воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, учитель-логопед – 56 календарных дней.

- Руководитель, должность заведующий – 42 календарных дня.

- Руководители, должность заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, деятельность которого связана с руководством образовательной, методической деятельностью. – 42 календарных дня.

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

4.24. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.25. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.29. В случаях, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.30. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных [статьями 128, 263](#) ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Организации устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе, согласно положению, утверждённому работодателем. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

5.3. Аттестация педагогических работников организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

5.4. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

5.5. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (базового, должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера (базового оклада). Учет повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. На работников Организации, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Порядок комплектования Организации определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, закрепляется в Уставе и является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда Организации, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представителя работников.

5.9. Работодатель обязуется:

- 5.9.1. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда Организации.
- 5.9.2. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовом договоре, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дни выдачи заработной платы: 20 – числа текущего месяца; 5 – числа последующего месяца.
- 5.9.3. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:
- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.9.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Представителя работников.
- 5.9.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.9.6. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).
- 5.9.7. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.9.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 5.9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением об оплате труда Организации.
- 5.9.10. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном [статьей 153 ТК РФ](#).
- 5.10. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии занятости работников

- 6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.
- 6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со [статьей 82 ТК РФ](#) с обязательным уведомлением Представителя работников.
- 6.3. В соответствии со статьей 82 ТК РФ предусматриваются следующие критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:
- а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):
10% и более - в течение трех месяцев;
15% и более - в течение шести месяцев;
20% и более - в течение года;

в) сокращение численности работающих в муниципальных районах, муниципальных округах и городских округах в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):
3% и более - в течение трех месяцев;
4% и более - в течение шести месяцев;
5% и более - в течение года.

6.4. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное [статьей 179](#) ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.5.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.5.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.5.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.5.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

7. Социальное страхование, льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работники Организации подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников, Работодатель по согласованию с Представителем работников, предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников:

- Единовременное материальное вознаграждение:
- при предоставлении работникам очередного отпуска 20 % от ставки заработной платы на основании приказа руководителя и заявления работника Организации, подписанного руководителем;
- в честь Дня дошкольного работника; мужчинам в честь Дня защитника Отечества; женщинам в честь Международного женского дня.
- к юбилею работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере 5000 руб.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Организации, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Сторон.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности Организации в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Организации, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Педагоги имеют право обучаться по профилю своей деятельности не реже чем раз в три года. Создать им условия и организовать обучение – компетенция Организации.

8.4. Обучение работников Организации является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.5. В целях развития работников Организации, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.5.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников.

8.5.2. Информировать работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

8.5.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

8.5.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия.

8.5.5. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

8.6. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.7. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные Организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики Организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.1.7. Информировать 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, имеющихся 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.

9.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с **Трудовым кодексом** и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.11. Обеспечивать 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.

9.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений от Представителя работников за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.15. Не допускать 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, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной

защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов.

9.1.17. Обеспечить 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 или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

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

9.2. Представителя работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев.

9.2.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Формирование культуры здорового образа жизни

10.1. Стороны совместно способствуют формированию у работников Организации культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ-инфекции/СПИДа.

10.2. Используют следующие профилактические меры:

- Привлечение работников Учреждения к организации и проведению спортивных мероприятий, совместному участию в таких мероприятиях.
- Включение данных тем в повестку общего собрания работников Учреждения, совещаний.
- Проведение мероприятий с работниками в специальные даты, использование агитационных плакатов, буклетов:
- 1 декабря День борьбы со СПИДом;
- 28 июня Международный день борьбы с наркоманией и незаконным оборотом наркотиков;
- 3 октября, 11 сентября – Дни, посвященные борьбе с алкоголизмом.

11. Гарантии прав Представителя работников

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности Организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

11.2.2. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

12. Контроль за выполнением договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со [статьей 51](#) ТК РФ.

12.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Представителем работников.

12.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся два раза в год на заседании двусторонней комиссии.

12.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

12.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.05.2025 и действует до 01.05.2028 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на три года.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение трех дней с момента его подписания.

Проинуровано, пронумеровано, скреплено печатью

8 (всего)

лист(ов)

заведующий
должность

Сиверская
подпись

расшифровка



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 42050279359779253213008452138721925187139460036

Владелец Сиверскова Ольга Ивановна

Действителен с 04.03.2025 по 04.03.2026