

Администрация города Нижнего Новгорода  
 Департамент образования  
 Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
 «Детский сад № 385»  
 603148, город Нижний Новгород, улица Мечникова, дом 38, тел. (831)214-22-72  
 E-mail: [detsad385@mail.ru](mailto:detsad385@mail.ru)

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МАДОУ «Детский сад №385»  
 24.04.2023г. *Кулагина* Л.А. Кулагина

Заведующий  
 МАДОУ «Детский сад №385»  
*Никитина* Е.Н. Никитина  
 24.04.2023г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
 О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
 МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
 ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
 «ДЕТСКИЙ САД № 385»  
 на 2023 - 2025 гг.**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации:  
 и в соответствии с рекомендациями Управления по труду и занятости населения Нижегородской области при уведомительной регистрации Коллективного договора от 14.02.2023 №204/13-КД

МАДОУ «Детский сад №385» в лице заведующего Никитиной Елены Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Кулагина Ларисы Алексеевны, именуемые далее «работники», заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении в коллективный договор МАДОУ «Детский сад №385» следующие изменения и дополнения:

Пункты, в которые внесены изменения	Изложены в новой редакции	Основание
Титульный лист	Стороны договора: От работников: Председатель профсоюзной организации Кулагина Л.А. 11.01.2023 От работодателя: заведующий МАДОУ «Детский сад №385» Никитина Е.Н. 11.01.2023	СТ.24,40 ТК РФ
1. Общие положения п.1.1. ПВТР Раздел 2. п.1	Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 22.06.2021. №422-ФЗ (ред. 22.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	Правила юридической техники

Администрация города Нижнего Новгорода  
Департамент образования  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 385»  
603148, город Нижний Новгород, улица Мечникова, дом 38, тел. (831)214-22-72  
E-mail: [detsad385@mail.ru](mailto:detsad385@mail.ru)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад №385»  
24.04.2023г. \_\_\_\_\_ Л.А. Кулагина

Заведующий  
МАДОУ «Детский сад №385»  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Никитина  
24.04.2023г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 385»  
на 2023 - 2025 гг.**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации:  
и в соответствии с рекомендациями Управления по труду и занятости населения Нижегородской области при уведомительной регистрации Коллективного договора от 14.02.2023 №204/13-КД

МАДОУ «Детский сад №385» в лице заведующего Никитиной Елены Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Кулагиной Ларисы Алексеевны, именуемые далее «работники», заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении в коллективный договор МАДОУ «Детский сад №385» следующие изменения и дополнения:

Пункты, в которые внесены изменения	Изложены в новой редакции	Основание
Титульный лист	Стороны договора: От работников: Председатель профсоюзной организации Кулагина Л.А. 11.01.2023 От работодателя: заведующий МАДОУ «Детский сад №385» Никитина Е.Н. 11.01.2023	СТ.24,40 ТК РФ
1. Общие положения п.1.1. ПВТР Раздел 2. п.1	Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 22.06.2021. №422-ФЗ (ред. 22.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	Правила юридической техники

<p>Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжения трудового договора п.1. ПВТР Раздел 2. п.2.</p>	<p>Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022), Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ»</p>	<p>Правила юридической техники</p>
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... п. 2.4.  ПВТР Раздел 2. п.4.</p>	<p>При заключении трудового договора впервые трудовая <b>книжка не оформляется.</b> В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.</p>	<p>Ст. 65 ТК РФ, Федеральный закон от 16.12.2019 №439-ФЗ</p>
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п. 2.5.  ПВТР Раздел 2. п.5.</p>	<p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (<b>за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется</b></p>	<p>Ст. 65 ТК РФ</p>
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п. 2.6  ПВТР Раздел 2. п.6</p>	<p>Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах <b>Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.</b></p>	<p>Ст. 66.1 ТК РФ, Федеральный закон от 14.07.2022 №236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации"</p>
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п. 2.7.  ПВТР Раздел 2. п.7.</p>	<p>При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. <b>Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей - шести месяцев.</b> При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.  Испытание при приеме на работу не устанавливается для: -лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; -беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; -лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу</p>	<p>Ст. 70 ТК РФ</p>

	<p>по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;</p> <p>-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;</p> <p>-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;</p> <p><b>- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.</b></p> <p>В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.</p>	
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п.2.8.</p> <p>ПВТР Раздел 2. п.8</p>	<p>Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ликвидации организации;</li> <li>2) сокращения численности или штата работников организации,</li> <li>3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;</li> <li>4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей;</li> <li>5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;</li> <li>6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);</li> <li>б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;</li> <li>в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;</li> <li>г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;</li> <li>д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий</li> <li>7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;</li> </ol> </li> </ol>	<p>Ст. 81 ТК РФ</p>

	<p>7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является,</p> <p>8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;</p> <p>9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;</p> <p>10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;</p> <p>11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации</p>	
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п.2.8.</p>	<p>Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по <b>соглашению</b> сторон трудового договора.</p>	Ст. 78 ТК РФ
<p>Раздел 2. Гарантии при заключении... трудового договора п.2.17.  ПВТР Раздел 2. п.16</p>	<p>Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (<a href="#">статья 66.1 ТК РФ</a>) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со <a href="#">статьей 140 ТК РФ</a> . По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.</p>	Ст. 84.1 ТК РФ
<p>3. Рабочее время и время отдыха п.3.4.</p>	<p>Работа <b>в выходные и нерабочие</b> праздничные дни <b>запрещается</b>, за исключением случаев, предусмотренных <b>ТК РФ</b>. <b>По желанию работника</b>, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. <b>В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</b></p>	Ст. 113, 153 ТК РФ 1
<p>3. Рабочее время и время отдыха п.3.6.  ПВТР Раздел 5. п.13</p>	<p>До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника <b>должен быть</b> предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.</p>	Ст. 122 ТК РФ
<p>3. Рабочее время и время отдыха п. 3.7</p>	<p>Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск)</p>	Ст. 115, 334 ТК РФ

	<p>предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.</p> <p><b>Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14.05.2015 №466:</b></p> <p>-для педагогических работников 42 календарных дня  -для воспитателей, муз руководителей, инструктора по физкультуре групп компенсирующей направленности -56 календарных дней</p>	<p>Постановление правительства РФ от 14.05.2015 №466</p>
<p>3. Рабочее время и время отдыха п.3.8. ПВТР Раздел 5. п.14</p>	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации <b>не позднее чем за две недели до наступления календарного года.</b></p>	<p>Ст. 123 ТК РФ</p>
<p>3. Рабочее время и время отдыха п.3.10. ПВТР, Раздел 5, п. 15</p>	<p><b>В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ</b>, 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.</p> <p>Работодатель <b>обязан на основании письменного заявления работника</b> предоставить отпуск без сохранения заработной платы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;</li> <li>- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;</li> <li>- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;</li> <li>- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.</li> </ul> <p>Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.</p>	<p>Ст. 128 ТК РФ</p> <p>Ст. 263 ТК РФ</p>
<p>3. Рабочее время и время отдыха п.3.11</p>	<p>Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации</p>	<p>СТ. 335 ТК РФ</p>



	государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (Приложение к коллективному договору №5 Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года).	Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 №644
4. Оплата и нормирование труда п. 4.2. ПВТР, Раздел 6, п. 2	<b>Заработная плата за первую половину месяца</b> выплачивается 5-го числа каждого месяца; <b>заработная плата за вторую половину</b> месяца - 20-го числа каждого месяца и по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.	Ст. 136 ТК РФ
4. Оплата и нормирование труда, 4.5.	Исключена ссылка на приложение №3 «Штатное расписание». Штатное расписание исключено из списка приложений к коллективному договору.	Ст. 41 ТК РФ
4. Оплата и нормирование труда, 4.8.	Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. ( <b>Приложение №3 Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда</b> ); - Сторожам повышенном размере- <b>35 %</b> часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время; -За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей: педагогическим работникам за участие в работе экспериментальных площадок – <b>15%</b> ; младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков – <b>30%</b> - За специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с детьми-инвалидами: младшим воспитателям - <b>10%</b> , воспитателям - <b>10%</b> , учителям-логопедам – <b>15%</b> , музыкальным руководителям – <b>5 %</b> Повышенные размеры гарантий устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя	Ст. 41, 147 ТК РФ Ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» «Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Проф. союза работников народного образования и науки РФ на 2019-21годы» Ст. 152, 153 ТК РФ
4. Оплата и нормирование труда, 4.9. ПВТР, Раздел 6, п. 8	За интенсивность и высокие результаты работы, премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период. Юбилеярам ( <b>50, 55 и далее каждые 5 лет</b> ) производятся выплаты стимулирующего характера.	
4. Оплата и нормирование труда, п.4.10.	В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет внебюджетных средств выплачивать материальную помощь сотрудникам в размере <b>5000рублей</b> в связи со вступлением в	Ст.2, 3 ТК РФ Федеральный закон

<p>Положение об оплате труда, п. 6.1</p>	<p>брак, рождением ребенка, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:  - смерть сотрудника или его близких родственников,  - при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.,  - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.  В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.</p>	<p>от 25.12.2008 №273-ФЗ</p>
<p>4. Оплата и нормирование труда, 4.11</p>	<p>При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:  1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;  2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;  3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;  4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.</p>	<p>Ст. 136 ТК РФ</p>
<p>4. Оплата и нормирование труда п.4.13</p>	<p>При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.</p>	<p>Ст. 236 ТК РФ</p>
<p>4. Оплата и нормирование труда, 4.14</p>	<p>Профсоюзная организация осуществляет контроль за:  - правильностью установления должностных окладов и нагрузки (количество ставок);  -своевременностью выплаты заработной платы;  -своевременностью оплаты страховых взносов в <b>Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации</b> в течение отчетного периода.</p>	<p>ФЗ от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования РФ"</p>
<p>4. Оплата и нормирование труда</p>	<p>4.9.Работодатель обеспечивает в соответствии с трудовым Кодексом РФ <b>основные государственные гарантии по оплате труда:</b>  -порядок индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги,  -величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;  - соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по полноте и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;  ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;  - сроки и очередность выплаты заработной платы.</p>	<p>Ст. 130,134 ТК РФ</p>
<p>6. Вопросы</p>	<p>Основные <b>гарантии работникам при сокращении</b></p>	<p>Ст. 178, 179,</p>



<p>занятости... п. 6.2.7</p>	<p><b>численности или штата.</b> -Преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с <a href="#">пунктом 7</a> статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. - Предупреждение работников работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; - Предложение работникам другой имеющейся работы (вакантная должность) - Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка</p>	<p>180 ТК РФ</p>
<p>6. Вопросы занятости... п. 6.2.8</p>	<p>При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятия. Рекомендуется указать критерии массового увольнения в соответствии с региональным соглашением: а) ликвидация организации; б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих: 10% и более - в течение трех месяцев; 15% и более - в течение шести месяцев; 20% и более - в течение года.</p>	<p>Ст. 82 ТК РФ, Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ», п.4.4. Соглашение между Правительством НО, Нижегородским «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2023 годы от 09.01.2018 №2-П/4/А-11</p>
<p>7. Охрана</p>	<p>7.4.Исключить некорректный термин «здоровые» условия</p>	<p>Ст. 209, 2 НТК</p>

труда и здоровья п 7.4	труда.	РФ
7. Охрана труда и здоровья 7.15	7.15. Работодатель освобождает от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).	П. 4 Указа Губернатора Нижегородской области от 13.03.2020 №27
7. Охрана труда и здоровья п.7.16	7.16. Обеспечение пожарной безопасности. Работодатель обязуется: - проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации - осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности; - обеспечивать ДОУ первичными средствами пожаротушения; - Проводить ежегодную комплексную приёмку групп, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности; - соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; - включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности; - содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; - оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; - незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; -проводить мероприятия по эвакуации воспитанников и людей, Работники обязаны: -соблюдать требования пожарной безопасности; - при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану; проводить эвакуацию воспитанников, до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;	Ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»
7. Охрана труда и здоровья п.7.17	Работодатель обеспечивает обучение по охране труда я в ходе проведения: а) инструктажей по охране труда; б) стажировки на рабочем месте; в) <b>обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;</b> г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; д) обучения по охране труда в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ	ч. 1 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

<p>7. Охрана труда и здоровья п.7.18</p>	<p>Порядок прохождения работниками диспансеризации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</li> <li>- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.</li> <li>- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</li> </ul> <p>Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.</p> <p>Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.</p>	<p>Ст. 185.1 ТК РФ</p>
<p>7. Охрана труда и здоровья п.7.19</p>	<p>Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распространять информации ю и информационные материалы о здоровом образе жизни, вреде наркомании, алкоголизма, о социально значимых заболеваниях, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организаций, на информационных стендах, на официальном сайте в сети интернет.</li> <li>- включение данной информации в вводные и повторные инструктажи по охране труда.</li> </ul>	<p>Пункт 2,3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018-2023 г</p>
<p>8. Социальные Гарантии и. медицинское обслуживание п.8.2.</p>	<p>Перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в <b>Фонд пенсионного и социального страхования (СФР)</b> и на обязательное медицинское страхование.</p>	<p>Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования РФ»</p>

8. Социальные Гарантии и. медицинское обслуживание п.8.10	Работодатель обеспечивает дополнительные социально-трудовые гарантии для работников -мобилизованных граждан, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшее с 21 сентября 2022 г.	П. 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 №205
Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1) Раздел 3, п.3, пп.14.	Фразу «в ред. Федерального закона от 30.06.2006.№90-ФЗ» исключить.	Техническая ошибка
Приложения К Коллективному договору	<p><b>Включить в перечень приложений к КД</b></p> <p>Приложение №3 «Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда»</p> <p>Приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами»</p> <p>Приложение №5 «Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».</p>	
	Нумерация приведена в соответствие	Техническая ошибка