

ПРИНЯТ

на общем собрании работников
образовательного учреждения
МДОУ «Сернурский детский сад
«Сказка»


Протокол № 4 от 29.08.2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками муниципального дошкольного образовательного учреждения «Сернурский детский сад «Сказка» пгт. Сернур Республики Марий Эл на 2023-2026 год

Подписан сторонами:

От работодателя:

Заведующий МДОУ
«Сернурский детский сад «Сказка»


_____ Пирогова Н.Б.
подпись Ф.И.О.

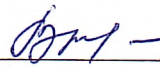
М.П.

31» 08. 2023 г.
дата



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Сернурский детский сад «Сказка»

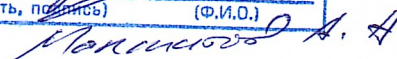

_____ Васеева Н.С.
подпись Ф.И.О.

М.П.

31» 08. 2023 г.
дата



Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Сернурского района»	
Регистрационный номер	<u>087</u>
от « <u>31</u> » _____ 20 <u>23</u> г.	
Ответственное лицо:	
(должность, подпись)	(Ф.И.О.)



ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона по состоянию на 01.10.2014 с учетом изменений, внесенных в ФЗ от 04.06.14г. № 145-ФЗ, от 28.06.14 г. № 199-ФЗ, от 21.07.14 г. № 216-ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка.

ОУ – образовательное учреждение

ДИ – должностная инструкция

ИОТ – инструкция по охране труда

ЛНА – локальный нормативный акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

МДОУ – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

РФ – Российская Федерация

РМЭ – Республика Марий Эл

УКРФ – уголовный кодекс Российской Федерации

СанПин 2.4.3648-20 – Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи (Постановление от 28 сентября 2020 года №28)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (сокращенное наименование – МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка») и направлен на обеспечение его стабильной и эффективной деятельности.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка» в лице его представителя – заведующей МДОУ «Сернурского детского сада «Сказка» Пироговой Натальи Борисовны;

- работники МДОУ «Сернурского детского сада «Сказка» в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Васеевой Натальи Сергеевны;

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.4. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной

договоренности, которые оформляются соответствующими протоколами и являются его неотъемлемой частью.

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

1.7. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора.

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

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком;

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей участников договора.

При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ежегодно в мае информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.19. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о комиссии по трудовым спорам;
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года.
5. Соглашение по охране труда.
6. План подготовки и дополнительного профессионального образования работников.
7. Перечень профессий (должностей) работников МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка», которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
9. Нормы бесплатной выдачи работникам учреждения смывающих средств, порядок и условия их выдачи.
10. Форма расчетного листа.
11. График отпусков (Ч.2 ст.123 ТК РФ).
12. Иные ЛНА, принимаемые с учетом мнения профкома в соответствии с ТК РФ.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматриваются в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

1.21. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждении.

2. Трудовой договор

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ (гл.10-13 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Положением об оплате труда и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.1.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях установления его соответствия поручаемой работе.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. III ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, структурной реорганизацией производства, изменением количества групп или воспитанников, изменением количества часов по учебному плану, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.5. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.6. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. (ст. 372 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременно воссоздания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. Работникам, проходящим подготовку, получающим дополнительное профессиональное образование работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему получить дополнительное профессиональное образование.

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по её результатам производить оплату труда работникам в соответствии с установленной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.8. На основании Регионального Отраслевого Соглашения (п. 8.4.2; Приложение № 6 раздел II). В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1</i>
---	---

учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
учитель, педагог-психолог, социальный педагог	тьютор
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации	старший воспитатель
педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог дополнительного образования	педагог-организатор
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

3.3.9. На основании Регионального отраслевого соглашения (раздел 8, пункт 8.4.1.). Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона

«Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

3.3.10. На основании Регионального отраслевого соглашения (раздел 8, пункт 8.4.3.) другие случаи сохранения оплаты труда, с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, могут быть урегулированы коллективным договором организации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.1.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей от 14 до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным отраслевыми и государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

4.7. Лицам предпенсионного возраста гарантировать преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ ч.2), освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением места работы и среднего заработка при прохождении диспансеризации. (ст. 185. 1.ТК РФ)

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком работы сотрудников, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность ежедневной работы «смены» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также графиками сменности, соблюдением баланса рабочего времени за учетный период и является обязательным приложением коллективного договора. Для руководящих работников учреждения, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Постановление Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 г.).

5.3. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливает руководитель ОУ на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

Педагогическую и иную работу работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать ее временно для исполнения на этот период другому работнику.

Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно – методических кабинетов) предоставлять с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и только в том случае, если педагоги, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

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

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, и с письменного согласия работника.

При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

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

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

5.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для:

- сторожей, учетный период – год;
- воспитателей, учетный период – один месяц.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогическим работникам в каникулярный период, а также время работы без детей в учреждении по климатическим, санитарно – эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам регулируется ЛНА и графиками работы с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических и иных работников по трудовому договору, может поручаться на периоды, оговоренные в части первой настоящего пункта КД, только с письменного согласия работников.

Для педагогических работников в связи с производственной необходимостью может быть установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один месяц.

5.8. Для работников учреждения предоставлять все виды времени отдыха в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Продолжительность всех видов времени отдыха, том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику устанавливается ТД, графиком работы и ПВТР. Предоставление перерыва для отдыха и питания в течение смены для воспитателей, работающих на группах, не возможно. Они обедают вместе с детьми в рамках своего рабочего времени, что регулируется ЛНА.

5.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

- общим выходным днем является суббота и воскресенье;
- для отдельных категорий работников (сторожей) выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 99, 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности не считается сверхурочной работой.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.12. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам – не более 36 ч. в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ТД, ПВТР, а именно:

- старший воспитатель – 7 часов 12 минут;
- воспитатель – 7 часов 12 минут;
- педагог – психолог – 7 часов 12 минут;
- музыкальный руководитель – 4 часа 48 минут;
- инструктор по физкультуре – 6 часов;
- учитель – логопед – 4 часа;
- педагог дополнительного образования - 7 часов 12 минут.

Иным категориям работников, определенным ст.92 ТК РФ.

5.13. Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

5.14. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.15. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет, для работников от 16 до 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам спецоценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.16. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать

по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.17. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.18. Работникам учреждения предоставляется отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим работы учреждения – пятидневная рабочая неделя: с понедельника по пятницу.

Всем работникам предоставлять выходные – два выходных дня в неделю, как правило, подряд – суббота и воскресенье.

5.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ)

Воспитателям общеобразовательных организаций, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, устанавливается удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Пункт 4 раздела III Приложения N 1 к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. С учетом производственных возможностей, на основании письменного заявления, по согласованию с профкомом предоставлять

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака работника, в случае рождения ребенка – до 5 лет;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- в связи с проходами в ряды Российской армии – 1 день;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, проработавшим учебный год без больничных листов – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы(службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07. 2013 №157- ФЗ, от 03.07.2016 № 305 – ФЗ, от 24.04.2020 3127-ФЗ)
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней и членам профкома – до 2 календарных дней

5.22.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определённых Минобрнауки России (ст.335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка представления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 №42532)

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

5.23. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок.

5.24. По заявлению работника предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно–курортного лечения в счет очередных отпусков.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников в соответствии с законодательством и другими нормативными актами регионального, отраслевого и муниципального уровня.

6.2. Систему оплаты труда работников устанавливать в соответствии с трудовым кодексом РФ, с Положением об оплате труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка»» Сернурского района РМЭ, иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов по оплате труда бюджетной сферы.

6.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда и штатного расписания. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда, порядок, условия и размер компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи для различных категорий работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, РМЭ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО Сернурского района и на основании Положения (приложение №2) , утвержденного работодателем с учетом мотивированного мнения ВОППО.

6.5. Порядок и условия оплаты труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка» регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 РФ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора. Если работник трудится в рамках неполного рабочего времени, в т.ч. на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т. п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в себя:

- ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие достижения в труде);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, ЛНА учреждения.

– наполняемость групп, установленная САНПИН 2.4.3648-20, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Конкретный размер компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работнику устанавливается ЛНА работодателя с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии с действующим в учреждении Положениями (приложения № 2).

6.9. За работу в неблагоприятных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда работникам устанавливаются дифференцированные доплаты в размере 12 % ставки заработной платы (должностного оклада (ст. 147 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней шеф-повару, повару (приложение №11).

6.10. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится: стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почётного звания — со дня присвоения.

6.11. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течении трех лет после их окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности(должности)

, устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на трехлетний период с дня трудоустройства в учреждении.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы.

6.14.2. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров выплат зарплаты работникам.

6.14.3. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику; 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате». (ст.136 ТК РФ).

6.14.4. Информировать не реже одного раза в год коллектив работников о размерах внебюджетных финансовых поступлений и направлениях их расходов.

6.14.5. Установить следующие сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 11 числа месяца, следующим за расчетным (ст. 136 ТК РФ);

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Приложение № 10).

6.14.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (Ч. 4 ст.142 ТК РФ)

6.14.7. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовой договором работнику производится доплата к тарифной ставке (должностному окладу). Размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.14.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14.9. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ); - за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);

6.14.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.14.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить

эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) от невыплаченных 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 или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

6.14.12. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.14.13. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.14.14. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), в размере не ниже 35%.

6.14.15. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

6.14.16. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (приложение № 2) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.14.17. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

6.14.18. Обеспечить нормальные условия работы, для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

6.14.20. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, воспитанников.

7. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу и в ходе трудовой деятельности (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу и изменений определенных условий трудового договора (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 84.1, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 136, 140, 142, 236 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (п. 5.19-5.22. настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Содействовать через местный орган самоуправления улучшению жилищных условий работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.4. Оплачивать периодические медицинские осмотры, профилактические прививки по национальному календарю, профессионально – гигиеническое обучение и аттестацию работников.

На время прохождения медицинского осмотра, диспансерного обследования беременной женщины (ст. 213, 254 ТК РФ) по графику ОУ за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При сокращении численности или штата работников организации высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством труда (ст. 178, 180 ТК РФ).

7.2.6. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

7.2.7. Осуществлять все виды государственного социального сохранения работников. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования своевременно представлять достоверные

сведения в Социальный фонд России о стаже и заработной плате работников, определенных законодательством.

7.2.8. Не представлять к обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников:

- проработавших занимаемой должности в Учреждении менее двух лет (ст.49 ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием (п. 22 порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276);
- имеющих квалификационную категорию;
- беременных женщин; женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация этих работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;

- в других случаях, определенных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

7.2.9. Совместно с ВОППО обеспечить работу комиссий, сформированных на паритетных началах из представителей работодателя и работников для учета нуждающихся и распределения путевок на оздоровление работников и их детей.

7.2.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.11. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок одного месяца.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.14. Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.15. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ч.4 ст.81 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка до 14, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (или законный представитель ребенка), не состоит в трудовых отношениях (ч. 4, ст.261 ТК РФ).

7.2.16. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, периодические издания в размере 100 рублей в месяц. (Выплата включена в зарплату).

7.2.17. Ежегодно отчислять денежные средства в первичную профсоюзную организацию на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Оказывать содействие профсоюзной организации в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, их детьми, ветеранами педагогического труда.

Организовывать совместно с ВОППО поздравление работников с профессиональным праздником, Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом и проведение других совместных мероприятий с работающими сотрудниками и не работающими ветеранами педагогического труда.

8. Охрана труда и здоровья

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
- до 25 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий

по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц (приложение №5);

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда профкома;
- организуют работу по избранию членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда трудового коллектива.

8.2.Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства 0,2% от ФОТ (п.12.3.7 Региональное Отраслевое Соглашение на 2018-2020 г.)

8.2.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

8.2.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.2.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.2.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 8,9)

8.2.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ).

8.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома. «Работодатель обязуется обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда». (ст. 212 ТК РФ).

8.2.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.14. Обеспечить ведение трехступенчатого административно – общественного контроля охраны труда;

8.2.15. Обеспечить ежегодное проведение смотра групп (залов, пищеблока, прачечных и других мест повышенного риска (игровых и спортивных площадок) по безопасным условиям труда;

8.2.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

8.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. «Работодатель

обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний» (ст.212 ТК РФ).

8.2.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.21. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.22. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.5. настоящего коллективного договора.

8.2.23. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 3 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.2.24. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.2.25 Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации (приложение №7).

8.2.26. Работники обязуются выполнять требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования в установленные работодателем сроки;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- обязательств, установленным настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- организовать информационно – просветительское мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и

- недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ;
- информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;
 - включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;
 - недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ – инфекцией.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

- работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на расчетные счета соответствующих организаций Профсоюза в размерах и порядке, установленном Уставом Общероссийского Профсоюза образования, решениями комитета Региональной организации Общероссийского Профсоюза образования в Республике Марий Эл, коллективным договором организации и не допускать задержки их перечисления.

9.5. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его

письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.6. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.7. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или п.3 ч. 1 ст.81 ТК РФ председателя профкома, его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение указанных лиц по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (Ст. 374 ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профкома включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе с работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196, 197 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов учреждения, при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

9.18. Признать в соответствии с решением собрания работников ДОО профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально – экономических интересов всех работников ОУ.

9.19. Работники, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета ДООУ (ст.30, ст.377 Трудового кодекса РФ).

9.20. Предусмотреть за счёт средств организации установление работникам, не освобождённым от основной работы, стимулирующую выплату за работу по созданию надлежащих условий для эффективной и результативной работы коллектива в размере 20% от оклада (должностного оклада), за работу по созданию безопасных условий труда в коллективе - в размере 10% от оклада (должностного оклада).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

10.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из – заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.1.2. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.3. Совместно с руководителем учреждения создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать

уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза при серьёзных материальных затруднениях за счет профсоюзных средств.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения руководителя дошкольного образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требовать устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22. Ежегодно проводить смотр-конкурс состояния охраны труда.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу из средств профсоюзной организации.

11. Поддержка молодых педагогов

11.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами.
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно - массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива; - создание Совета молодых педагогов.

11.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

11.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

11.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

12.1. Контроль над выполнением настоящего КД возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии:

- комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профкома, отдельных работников;

- заседании комиссии должно проводиться не реже 2 раза в месяц, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

12.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются в выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников ДОУ за полугодие и год.

12.3. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.4. Представлять друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54, ТК РФ). Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

12.5. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

12.6. Разъяснять условия КД среди работников учреждения.

12.7. Информировать работников о ходе выполнения КД.

12.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть ТД с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по КД (ст. 195 ТК, ч.2 п. 2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

12.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54,55,195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

12.10. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

12.11.Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет (ст. 5.27 КОАП).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о комиссии по трудовым спорам;
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года.
5. Соглашение по охране труда.

6. План подготовки и дополнительного профессионального образования работников.
7. Перечень профессий (должностей) работников МДОУ «Сернурский детский сад «Сказка», которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
9. Нормы бесплатной выдачи работникам учреждения смывающих средств, порядок и условия их выдачи.
10. Форма расчетного листа.
11. Перечень должностей с вредными условиями труда, предоставляемым дополнительный отпуск.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива учреждения «29» августа 2023 года № 4.

От работников:
Председатель первичной
организации профсоюза
_____ Н.С. Васеева
« ___ » июля 2020г.

