

Содержание коллективного договора.

№ п/п	Наименование документа	Страница
1.	Приказ о порядке разработке проекта и заключении коллективного договора	2
2.	Выписка из протокола общего собрания о подписании коллективного договора на 2020-2023 г.г.	3
3.	Регистрационный лист.	4
4.	Коллективный договор на 2020-2023 г.г.	5-20
5.	Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1)	21-34
6.	Положение об оплате труда(приложение 2).	35-63
7.	Соглашение по охране труда (приложение 3).	64-69
8.	Перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение 4).	70
9.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, работников (приложение 5).	71-72
10.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение 6)	73
11.	Перечень профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22) (приложение 7).	74
12.	Об отпусках работников (приложение 8)	75
13.	Штатное расписание (приложение 9).	76-83

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 1 «Солнышко», с. Альменева

ПРИКАЗ

04.09.2020г.
с. Альменева

№ 41

«О порядке разработки проекта
и заключения коллективного договора на 2020-2023 г.г.».

В целях соблюдения действующего законодательства

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Провести коллективные переговоры между администрацией и сотрудниками ДОУ, в целях разработки проекта коллективного договора на 2020-2023 г.г. и последующего заключения коллективного договора.
2. Начать коллективные переговоры не позднее 04.09.2020 года и разработать проект коллективного договора в срок до 25.11.2020 года.
3. Заключить коллективный договор между работодателем и работниками в срок 03.12.2020 года.
4. Зарегистрировать данный коллективный договор в уведомительном порядке в соответствующем органе по труду.
5. Местом проведения коллективных переговоров определить методический кабинет.

Заведующий:  /И.В. Попова/

**Выписка из протокола № 2 от 01.03.2022 г.
Общего собрания работников МКДОУ Детский сад №1 «Солнышко»**

Всего работников организации – 23
Присутствует на собрании – 23

Повестка дня:

1. Принятие и подписание коллективного договора на 2022-2025 г.г.

Заслушав заведующую Попову Ирину Викторовну и представителя работников воспитателя Снежко Светлану Франсовну о выполнении обязательств коллективного договора, рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора на 2022 - 2025 г.г., собрание

Постановляет:

1. Коллективный договор на 2022 - 2025 г.г. принять.
2. Уполномочить воспитателя Снежко Светлану Франсовну подписать коллективный договор на 2022-2025 г.г. от имени работников организации.

Председатель собрания _____ /Попова И.В./

Секретарь собрания _____ /Сабитова А.Ф./

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 «Солнышко», с. Альменсва.
Курганская область, Альменский район, село Альменсво, улица Дзержинского 7А
телефон 8(35242)9-91-82

Зарегистрировано
«04» марта 2022 года
№ регистрации: 22-01-001
Еланцев С.А.

1. Стороны, подписавшие изменения в коллективный договор.

1.1. Представитель работодателя:

Попова Ирина Викторовна, заведующий
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников:

Снежко Светлана Франсовна, воспитатель
(Ф.И.О., должность)



2. Дополнения подписаны "01" марта 2022 г.

3. Срок действия дополнений:

с "01" марта 2022 года по "28" февраля 2025 года.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к действующему коллективному договору;
регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

**Коллективный договор
на 2022 – 2025 гг.**

**Муниципальное казенное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №1 «Солнышко», с. Альменева.**

От работодателя

Заведующий ДОУ
И.В. Попова

От работников

Представитель ТК
Снежка С.Ф.

Коллективный договор подписан
«01» 03 2022 г.

ЛОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 1 «Солнышко», с. Альменева (далее – ДОУ).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники ДОУ, в лице их представителя избранного тайным голосованием на общем собрании трудового коллектива – Снежко С.Ф., далее представитель ТК;
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Поповой И.В.
- 1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности ДОУ.
- Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально-трудовой политики, предоставление с учетом финансовых возможностей ДОУ дополнительных льготных социально-трудовых условий по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством и нормативными актами.
- Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников недействительны и не подлежат применению.
- 1.5. Договор признает исключительные права работодателя устанавливать структуру управления деятельностью учреждения, штатного расписания, распределения должностных обязанностей, планирование, контроль за организацией образовательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствовании оплаты и условий труда.
- 1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ.
- 1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу и действует в течение трех лет со дня подписания.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- При наступлении условий, требующих изменения или дополнения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения

переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя и коллектива ДОО.

1.10. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов коллективного договора, рассматриваются в соответствии со ст.398 – 419 ТК РФ.

1.11. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.12.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий, обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты ДОО, затрагивающие социально-экономические и трудовые права и интересы работников, принимать по согласованию с Общим собранием работников.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым трехсторонним соглашениями, а также настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы перечисленные в статье 65 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

знам
ом и
темой

ст и
льств
вора,

ешие
м, не
он и
ни с

по
ний,
раза

ис и
нсм

и и
ыми
по
вым

сь с
ным
с их

рах.
ляр
ком
па

ист

важ
ым
по
ст.
он
да

се
му
ит
ь

2.7. С учетом специфики работы, предусмотрена необходимость предоставления работодателю медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в общеобразовательном учреждении, наличие медицинской книжки, оформленной в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.

2.8. Работодатель уведомляет работника о выборе способа ведения в бумажном или электронном виде трудовой книжки.

2.9. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме работника на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении срочного трудового договора указываются обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.12. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.13. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы, компенсации и другие вопросы

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.14. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.15. 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 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несоответствия последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)) (ст. 84.1 ТК).

2.17. За выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится дополнительная оплата за счет фонда стимулирования. Работники привлекаются к работе, обусловленной трудовым договором, только с их письменного согласия.

2.18. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179

можно
им под

работы
и нем, в
работы

удовую
ателя и
са По
ренные

ности
ться в
а и, со
ного

довую
ателя

ления,

ся за

равить

ности

каким

датель

т или

ержку

гучаях

довых

эм "а"

ового

й был

родам

ному

атель

учае,

дётся

ому в

я), не

после

дня

теле,

ного

гедя).

ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), трудовыми договорами, графиками работы, утвержденными работодателем. За нормативную часть времени считается норма часов, за которые им выплачивается ставка заработной платы.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса РФ) женщинам, работающим в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

3.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Основание: ст. 333 ТК РФ).

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДОУ.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается (ст. 113 ТК РФ) в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией (оплатой в двойном размере) (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час с соблюдением ст. 95 ТК РФ.

3.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.7. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.8. Во время закрытия в летний период, проведения текущего (косметического) ремонта работники ДОУ могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), работе на огороде и цветниках (с соблюдением требований статей 60.2., 72.2. ТК РФ). График работы утверждается приказом работодателя, в пределах установленного рабочего времени, с сохранением заработной платы.

Во время аварии работники ДОУ выполняют работу по графику и в объеме, определенном работодателем в пределах установленного рабочего времени.

3.9. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме. Эти периоды являются рабочим временем всех работников (педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) ДОУ.

Графики работы утверждаются приказом работодателя, в пределах установленного рабочего времени, с сохранением заработной платы в полном объеме.

Лицу, замещающему заведующего на время его отсутствия (по болезни, отпуск, обучение и т.д.), назначается заработная плата заведующего ДОУ по утвержденной тарификации работодателем на учебный год.

3.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии - путем расширения зон обслуживания, увеличения объемов работ.

3.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) с соблюдением требований ТК РФ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.12. Работодатель имеет право заключить с работником договор на выполнение работ по совместительству – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы, выполняемой в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется статьей 284 ТК РФ.

3.13. Работникам ежегодно в соответствии со ст. 122, 123 ТК РФ предоставляется оплачиваемый отпуск.

Работники, у которых 3 и более малолетних детей до 12 лет, вправе выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем (по согласованию с представителем ТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года).

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

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст. 123-125 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда
- за ненормированный рабочий день
- работникам, имеющим инвалидность.

ьеме,
целом
лим и
ьной,
лном
ских
шего
ного
ение
ации
не в
той,
й же
тиску
ения
ания,
без
быть
эсти)
нять
ем с
работ
югы,
юсть
зется
бное
и по
ения
дели
пуск
ных
ных
асия
),
дые

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах оплаты труда.

3.15. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительные отпуска сроком до одного года».

3.17. Организовать питание сотрудников, работающих в дневное время, в рабочее время воспитателям и помощникам (младшим) воспитателям одновременно с воспитанниками, для остального персонала ДОО установить время обеда с 12.00-12.30ч. Оплату за питание производить по себестоимости продукции.

3.18. За работу в праздничный день предоставлять работнику другой день отдыха в каникулярный период (по соглашению сторон) (ТК РФ, ст. 44).

3.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.21. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удаленного) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

IV. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4. Стороны договорились:
- 4.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и условиями трудового договора.
 - 4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников регулируется статьей 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: - предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).
 - 4.3. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучению высвобождаемых работников проводить, в том числе за счет бюджетных средств.

4.5. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным в связи с сокращением штатов, в случае появления новых рабочих мест.

4.6. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников ДОУ (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) не реже, чем один раз в три года, предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации, командировочные расходы на эти цели за счет средств выделяемых отделом образования администрации Альменевского района.

4.7. В случае направления работника ДОУ в служебную командировку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваемые командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратный проезд, проживание – расходы по найму жилого помещения) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При отсутствии проездных документов оплата не производится.

Командированному работнику ДОУ оплачиваются расходы по проезду до места отправления транспортного средства при наличии документов, подтверждающих эти расходы (по тарифам проезда транспортом общего пользования).

4.8. В случае командирования работника ДОУ в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника ДОУ с места командирования к постоянному месту жительства в каждом конкретном случае решается руководителем или уполномоченным им лицом с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а так же необходимости создания работнику ДОУ условий для отдыха.

4.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего и среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

У. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Обеспечивать за счет средств ДОУ прохождение работниками обязательных предварительных медицинских осмотров, (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации обязательной вакцинации. Все сотрудники вправе брать один дополнительный выходной

обучение

зным по

н ДОУ

один раз

вышения

целяемых

ь за ним

ы и если

лчивать

обратно,

измерях,

тствии с

о места

ших эти

словиям

т имеет

чные пе

ДОУ из

т случае

условий

также

пившим

раммам

спешно

действия

реднего

яющие

то или

одатель

орядке

ного из

т труда,

ающих

сваний

льных

ческих

таци

одной

день, чтобы пройти диспансеризацию 1 раз в 3 года, а сотрудники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – 2 дня ежегодно.

Работающим пенсионерам оплачивать дни для прохождения диспансеризации.

Предоставлять выходные дни для диспансеризации и отпуска многодетным родителям.

(ТК, ст. 185.1, ст. 262.2, ФЗ от 03.10.2018 г. № 353 –ФЗ)

Работники обязаны предоставлять работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.3. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определенным в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц. (Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору).

5.4. Предусматривать в смете средства на выполнение мероприятий по охране труда на основе соглашений по охране труда, в т.ч. 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

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

5.6. Проводить в ДОУ специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н.

5.7. Проводить в ДОУ со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ДОУ не реже 1 раза в три года.

5.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.10. Обеспечивать работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

5.11. Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи, а также обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами определяются в приложении к коллективному договору.

Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

5.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации 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).

5.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

- 5.14. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.
- 5.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.
- 5.16. Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.
- 5.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 5.18. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников и несчастных случаев с воспитанниками ДОУ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

- 6.1. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем. Положение об оплате труда работников ДОУ является приложением к коллективному договору.
- 6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.
- 6.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 6.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
 Дни выдачи заработной платы:
 - 5 и 25 число каждого месяца.
- 6.5. Считать периодом для расчета средней заработной платы для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых отпусков, учебных отпусков, курсов повышения квалификации, расчета среднего заработка, за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставления, в связи с этим дней отдыха, расчета компенсации за неиспользованный отпуск последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работников по сравнению с порядком исчисления средней заработной платы, установленном ст.139 ТК РФ.
- 6.6. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 6.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

ем его
ющего
ботах
основе
ля для
вания
ников
т
чюром
ми в
т РФ,
шьные
ются
ем к
ни с
аши
ажке
авки
ишь,
ром,
ного
кни,
и ее
и за
ает
ты.
аты
пат,
тов
это
их н
ого
е в
ку,
х в
мс

- 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.
- 6.8. Фонд оплаты труда в ДОУ определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений.
- Фонд оплаты труда определяется руководителем ДОУ в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного воспитанника.
- 6.9. Руководитель ДОУ формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.
- 6.10. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из:
- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;
 - стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.
- 6.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ДОУ на основании положения, утвержденного работодателем.
- 6.12. ДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.
- 6.13. Сэкономившаяся по итогам работы ДОУ за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования.
- 6.14. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Фонд стимулирования руководителей устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.
- 6.15. Размер должностного оклада заместителя руководителя ДОУ устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителя руководителя. Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и указывается в трудовом договоре.
- 6.16. С учетом условий труда работникам ДОУ устанавливаются коллективным договором и Положением об оплате труда работников следующие виды выплат компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни;

- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке оклада (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест (в том числе руководящих) тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Если по итогам специальной оценки условий труда признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников ДОУ и размер выплат работникам ДОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается коллективным договором.

6.18. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 37 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.21. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

ни работ
работе,
ин (если
ставка,
и размер
удобным
нормы
-ФЗ «О
113 года
рых по
писным,
2, 117 и
мест с
утниками
ленее 4
льными
енее 4
льными
ельный
117 ТК
енее 4
льными
ельный
117 ТК
делю в
м, то
тым на
вияме
ей 15
ает 3
ый ча
ется
чени
ка бе
дкс

6.22. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.23. В случае организации и проведения профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий настоящего трудового договора, отраслевого, регионального и территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, оплату забастовочных дней осуществлять в полном размере.

6.24. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники и другие работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.25. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.26. В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.27. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны считают:

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам), оказание материальной помощи, оплата прохождения сотрудниками самминимума производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Работникам учреждения, в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя учреждения производить единовременные выплаты в размере, определенном коллективным договором:

- работникам при выходе на пенсию по старости (женщины в возрасте – 55 лет и мужчины в возрасте – 60 лет) – 1500 рублей.

7.3. Совместно с финансово-экономическим отделом Отдела образования Администрации Альменевского района:

- своевременно представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;

- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;

- своевременно (не позднее 1 марта) представлять предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

7.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.4.1. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, открытость, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится в соответствии с требованиями Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

7.5. Оказывать содействие по обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста местами в ДОУ.

7.6. 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.

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.

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.

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

В соответствии с Перечнем поручений Президента РФ № ПП-1998 от 24.10.2021г., так же в связи с вступлением в силу дополнительного соглашения к Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы, с учетом финансово-экономического положения работодателя предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам при вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

VIII. РАБОТА С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- Проведение работы с молодыми кадрами с целью закрепления их в организациях;
- Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- Развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- Обеспечение их правовой и социальной защищенности

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Разрабатывать и принимать программу работы с молодыми педагогами.

8.2.2. Закреплять наставников за молодыми специалистами в три года их работы в ДОУ, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором и Положением об оплате труда сотрудников ДОУ.

8.2.3. Закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную

пность,
ическим

етствия
Приказа
Лоядка
ляющих
ВЗ "Об

ольного

ренном
боты на
юсти) в

в части
орядке,
аво на
а ними

сии по
раста
ет, при
в сфере
и раз

юванн
бывает

021г.,
ственно
изации
ганской
«Сою
нсово
тдыха
)-19).

тьности

в ДОУ
ляемы

средне
веннук

аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в ДОУ, в течение трех лет с момента заключения с сотрудником бессрочного договора, в том числе путем установления им доплат к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором и Положением об оплате труда сотрудников ДОУ – за фактически отработанное время, из расчета 1000 рублей 00 копеек – ежеквартально.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

10.2. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств.

В случае нарушения или невыполнения принятых обязательств виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

10.3. Обязуются не реже 2 раза в год осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

10.4. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом ДОУ на 2020-2023 годы – считать утратившим силу.

11.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 3 года.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия коллективного договора на 2020-2023 годы.

11.4. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка.

- Положение об оплате труда.

- Соглашение по охране труда на 2022 год.

- Перечень работников, с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

- Перечень профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/11-22).

- Об отпусках работников.

- Штатное расписание.

11.5 Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Дата подписания коллективного договора 01.03.2022 года.

