

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 18 муниципального образования
Успенский район

на 2022-2025 гг.

с «17» марта 2022 г. до «16» марта 2025 г.

Принят
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2
от «14» марта 2022 г.

Заведующий МБДОУ
детский сад № 18
/Д.А. Бирамова/

МБДОУ
«14» марта 2022 г.
№18



Председатель профсоюзного
комитета
/Я.А. Черкашина/



«14» марта 2022 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Успенского района»
Условно-публичная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 16.03.2022 10/22-У
Вер. степ. Кош. УА Коваленко
Инициаторы деятельности, П.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ)).

1.1. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 муниципального образования Успенский район в лице руководителя образовательной организации Бирамовой Дины Адамовны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (председатель профсоюзного комитета) Черкашиной Яны Андреевны.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Краснодарского края от 07.07.2000г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу образовательной организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества образовательной организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников образовательной организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.4.2. Председатель профсоюзного комитета обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность образовательной организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

1.7. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации образовательной организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 17 марта 2022 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2) (далее – Правила внутреннего трудового распорядка), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию за соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.2. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных

сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель предупреждает работников персонально под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата, предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время – 4 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

Работодатель обязуется:

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень востребованных профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и работникам, направленным на обучение работодателем.

Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Стороны исходят из того, что:

При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

справедливость прохождения аттестации для работников;

открытость, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступивших на работу и имеющих стаж работы менее трех лет: за молодыми специалистами устанавливаются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами, молодым специалистам производить выплату стимулирующего характера ежемесячно в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации.

В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления

руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.4. Стороны совместно:

3.4.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников образовательной организации.

3.4.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников (профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Я – мастер своего дела»; мероприятия к дню работника дошкольного образования и др.).

3.4.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителя руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать (40 часов) в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, устанавливается для женщин 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели (40 часов)¹

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей

Закона Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.12.2014 г., № 1601).

6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества воспитанников, групп, режима работы образовательной организации) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, находящимся к началу тарификации в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливаются при распределении ее на календарный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Продолжительность рабочей недели пятидневная, с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка трудовыми договорами.

Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

8. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) в соответствии с установленным Перечнем рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время за ненормированный рабочий день (приложение 1). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ)

9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу образовательной организации.

10. Привлечение работников организации к выполнению работы, непредусмотренной трудовыми обязанностями, трудовым договором, допускается только по приказу образовательной организации с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

12. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, работников в установленном порядке, матерей и отцов, воспитывающих без супруга

(супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет только с их письменного согласия. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, руководителя, заместителя руководителя регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

№ п/п	Должность	Количество дней
1	Заведующий	42
2	Воспитатели группы общеобразовательной направленности	42
3	Музыкальный руководитель	42

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

За три недели до начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней: работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ).

4.17. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с результатами специальной оценки условий труда работников образовательной организации (Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и оплата труда, по результатам специальной оценки условий труда (приложение № 5).

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным рабочим отпуском.

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

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть начислен на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при увольнении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

4.22. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий день.

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

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», в соответствии с Приказом о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 муниципального образования Ленинский район (приложение № 6).

4.25. Стороны договорились:

4.25.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам-пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему

- ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, в течение для них время - продолжительностью до 14 календарных дней;
 - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
 - в связи с болезнью близкого родственника - 5 календарных дней;
- 10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

10.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

10.2. Система заработной платы, размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем и доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 г. Державного муниципального образования Успенский район (приложение № 7 к коллективному договору - Положение об оплате труда работников), разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений утвержденного постановлением администрации муниципального образования Успенский район.

10.3. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

10.4. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц:

- первую половину отработанного месяца - 28 числа текущего месяца;
- вторую половину отработанного месяца - 13 числа месяца, следующего за отработанным.

Заработная плата работникам выплачивается посредством перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

...денежной суммы, подлежащей выплате.
...расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного
...профсоюзной организации (приложение к положению об оплате труда

...Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным
...праздничным днем накануне этого дня(ст.136 ТК РФ).

...Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с
...оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда.
...№ 7)

...Плата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в
...размере, но не ниже 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за
...час работы в ночное время.

...Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей,
...выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон
...от 18 декабря 2013 г. № 2850 - КЗ). Выплата производится в
...при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы
...Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы
...с Положением об оплате труда работников.

...При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от выслуги лет;
...категории; ученой степени, почетного звания право на его изменение
...в следующие сроки:

...увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если
...находится в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже;

...присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения
...комиссией;

...присвоении почетного звания - со дня присвоения;

...присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия
...решения о выдаче диплома.

...у работника права на изменение размеров оплаты в период
...ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его
...нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого
...производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

...Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
...производится по результатам специальной оценки условий труда в
...размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для
...нормальными условиями труда согласно СОУТ.(Согласно
...№5 к коллективному договору)

...Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы
...сверх минимального размера оплаты труда.

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

...Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной
...за выполнение педагогической работы по должности с другим
...по которой не установлена квалификационная категория, производится
...предусмотренных в (приложении к положению об оплате труда № 4), а также

...в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности,
...работы (деятельности).

...В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до
...года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента

102

ода их на работу в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида; временной нетрудоспособности; рождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; рождения в длительном отпуске сроком до одного года;

перед наступлением пенсионного возраста;

возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на избранный основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

1. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом квалификации замещающего работника.

Стороны договорились:

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (приложение к положению об оплате труда №5).

Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным группам, профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), исчисленных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что работодатель:

Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Участвует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников образовательной организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Если в этот период трудоустройства не найдется, средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам

- 2.1.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование.
- 2.1.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
- 2.1.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу работников образовательной организации.
- 2.1.5. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей образовательной организации.
- 2.1.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 2.2. Работодатель обязуется:
 - 2.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.
 - 2.2.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно заключать соглашения по охране труда (приложение № 8).
 - 2.2.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ) (приложение к положению об охране труда № 4)

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20 %) на внебюджетные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. № 467н). И до 30%, если пред пенсионные работники были направлены на санаторно-курортное лечение, это те которым осталось 5 лет до страховой пенсии по старости, п.2 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. № 467н.

- 2.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты – не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).
- 2.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 2.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 2.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в 2022, 2023 году.
- 2.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложение № 5)
- 2.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами

приложение к положению об охране труда № 1, приложение к положению об охране труда № 2.)

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечить прохождение психиатрического освидетельствования работников 1 раз в 5 лет (педагогические работники, старшая медицинская сестра) (приложение к положению об охране труда №5).

7.1.12.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста сорока лет (при прохождении диспансеризации) право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.15. Работнику за результативную работу по осуществлению контроля за состоянием условий рабочих мест и охраны труда в организации производить выплаты стимулирующего характера (приложение к положению об оплате труда №5) ответственному по ОТ.

7.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.1.18. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (из средств фонда социального страхования) следующие разовые суммы возмещения вреда (из средств работодателя):

- инвалиду I степени – 0,3 годовых заработка;
- инвалиду II степени – 0,5 годовых заработка;
- инвалиду III степени – 0,75 годовых заработка;

семье погибшего – один годовой заработок.

Ежемесячный заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью отработанных месяцев, предшествующих травме.

В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или во время работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов на погребение за счет работодателя.

Работодатель разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению уровня выбросов в окружающую природную среду.

Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов производства и отходов производства, включая ртуть содержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

Работодатель обязуется не привлекать работников моложе 18 лет к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда в соответствии с Законом, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

Запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъездом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.09.2011 года №629н «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» утверждены следующие нормы предельных нагрузок:

- при подъеме и перемещении тяжестей в случае чередования (до двух раз в час) с другой работой, а также перемещении груза в тележках или контейнерах допустимая масса груза, включающая в себя массу тары и упаковки, не должна превышать 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течении рабочей смены – 7 кг;

- суммарная масса грузов, перемещаемых в течении каждого часа рабочего дня постоянно, не должна превышать:

- с рабочей поверхности 350 кг;

- с пола 175 кг;

- при подъеме тяжестей (без перемещения) 15 кг.

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Только с их согласия направлять в командировки или привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей старше трех лет, но моложе 14 лет.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Ежеквартально проводить День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при недостаточности необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Стороны совместно:

Обеспечивают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Организовывают и проводят Дни охраны труда.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились, что:

Работодатель:

Обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с начислением заработной платы (статья 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (статья 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

иными федеральными законами, настоящим коллективным договором обязуется:

— соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

— предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность ознакомления с информацией в доступном для всех работников месте.

— предоставлять представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда выплаты заработной платы, внебюджетного фонда.

2.2. Требования исходят из того, что:

2.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется:

— совершенствование системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования работников организации (статья 144 ТК РФ);

— соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

— соблюдение графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

— соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

— привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

— привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

— соблюдение очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

— соблюдение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

— формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ).

— формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

— соблюдение локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

— соблюдение условий труда (статья 74 ТК РФ).

2.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с

работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

— сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 178 ТК РФ);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 178 ТК РФ);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

— грубое, в течение одного года, нарушение устава образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

— совершение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

2.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется:

...установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

...установление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

...установление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

...установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);

...установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

...установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

...установление премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией профсоюза.

9.2. Контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по исполнению настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно представлять на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, сокрытие информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

X. ПОРЯДОК Внесения ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. В случае существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному соглашению сторон.

10.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее комиссия).

10.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному

...и приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением...

...регулируемые разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61...

...Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- ...о защите персональных данных работников МБДОУ детский сад №18...
- ...внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад №18...
- ...рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых...
- ...должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск...
- ...профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым...
- ...о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам...
- ...об оплате труда работников МБДОУ детский сад №18.
- ...по охране труда муниципального бюджетного дошкольного...
- ...охране труда муниципальное бюджетное дошкольное...

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЕ К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

- ...исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ детский сад №18...
- ...условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБДОУ детский сад №18...
- ...расчетного листка заработной платы сотрудников МБДОУ детский сад №18...
- ...должностей педагогических работников, по которым при оплате труда...
- ...о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам...

ПРИЛОЖЕНИЯ К ПОЛОЖЕНИЮ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

...характеризующие критерии оценки эффективности труда работников...
...установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие...

работы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №18 муниципального образования Успенский район
о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам в муниципальном бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 муниципального образования Успенский район

СВЕРХЧАСЫ РАБОТЫ

список рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счет работодателя

список рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами за счет работодателя

список профессий и должностей работников, подлежащих предварительному и периодическому медицинскому осмотру

соглашение по охране труда на 2022 учебный год между администрацией и педагогическим комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 муниципального образования Успенский район.

список профессий и должностей работников, подлежащих психиатрическому освидетельствованию