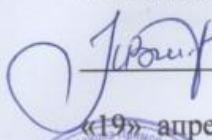


От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»
с. Владимиро – Александровское

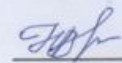
 Т.В. Куранова
«19» апреля 2021г.



Принят на общем собрании
трудоого коллектива
МБДОУ «ЦРР – детского
сада «Светлячок»
с. Владимиро – Александровское
протокол от «19» апреля 2021г. № 3

От трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ЦРР – детский
сад «Светлячок»
с. Владимиро – Александровское

 Н.А. Водяная
«19» апреля 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад «Светлячок»
с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района
на 2021 – 2024 годы

2021-2024 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем, действующего на основании Устава МБДОУ «ЦРР - детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское, утвержденный постановлением администрации Партизанского муниципального района от 21.12.2015 № 882, и Работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центре развития ребёнка - детском саду «Светлячок» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Работников Учреждения Водяной Натальи Анатольевны (далее – Профсоюзная организация), Законом РФ от 12.07.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Работниками Учреждения являются лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.
- Работодатель Учреждения в лице заведующего Учреждения Курановой Татьяны Владимировны действующего на основании Устава Учреждения.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

1.4. Работодатель обязуется, не позднее одного месяца после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников

Документ подписан электронной подписью.

Учреждения при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения общего собрания трудового коллектива, информационные стенды и др.)

Председатель профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам Учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Работодатель признает Профсоюзную организацию, как единственную организацию, ведущую переговоры от имени Работников и строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюзной организации работников Учреждения, могут уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) при условии их письменного обращения в Профсоюзную организацию и ежемесячного перечисления по личному заявлению на счет Профсоюзной организации профсоюзных взносов.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющимися членами Профсоюзной организации, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном первичной

Документ подписан электронной подписью.

профсоюзной организацией, но не менее 1% месячной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. Работники отказываются от проведения забастовок и иных акций по правам, гарантиям и прочим условиям, включенным в Договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

Документ подписан электронной подписью.

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

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

1.17. Настоящий договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профсоюзной организации:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об установлении стимулирующих выплат, премировании и материальной помощи;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзную организацию:

Документ подписан электронной подписью.

- учет мнения (по согласованию) Профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

2.1.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и лицом, поступающим на работу в Учреждение (Работником), в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику

Документ подписан электронной подписью.

заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и

Документ подписан электронной подписью.

Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.4. Если в трудовом договоре не были предусмотрены какие-либо сведения или условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.5. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем и хранится у каждой из сторон.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Документ подписан электронной подписью.

2.1.7. Если Работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.1.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.9. Прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.3. Работники Учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу по совместительству, совмещения должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

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 оплату (статья 151 ТК РФ).

Документ подписан электронной подписью.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. 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).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.4.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора с Работником в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу,

Документ подписан электронной подписью.

соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Документ подписан электронной подписью.

2.5. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.6. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.7. Для вновь принимаемых на работу лиц может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью проверки их соответствия поручаемой работе.

2.8. При сокращении численности или штата Работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются отдельные категории работников, установленных законодательством Российской Федерации и в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом.

2.10. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

1. по взаимному согласию;

2. по инициативе Работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

Документ подписан электронной подписью.

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Указанных в подпункте 2 случаях для изменений педагогической нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.11. Заработная плата Работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

2.12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Документ подписан электронной подписью.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. 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.

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).

Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его

Документ подписан электронной подписью.

надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

2.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получить сведения о трудовой деятельности: у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Документ подписан электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Документ подписан электронной подписью.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. (ст. 162 ТК РФ)

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Документ подписан электронной подписью.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) председателя профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

Документ подписан электронной подписью.

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.5. Аттестация педагогических работников Учреждения проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемым ДООУ.

3.6. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения и условиями трудового договора.

Документ подписан электронной подписью.

4.2. Система оплаты труда Работников включает в себя размеры:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- размеры повышающих коэффициентов.

4.3. Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

4.4. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.5. Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы Работникам производится только в денежной форме.

4.6. Заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за первую половину отработанного месяца выплачивается **25** числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается **10** числа следующего месяца за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Документ подписан электронной подписью.

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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

4.9. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате по форме расчетного листка.

Документ подписан электронной подписью.

4.10. Выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих кредитных учреждениях. 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.

4.11. Работодатель проводит индексацию заработной платы в связи с расчетом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

4.12. На педагогических работников Учреждения на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.13. Оплата отпуска производится Работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.14. Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.15. Работодатель производит оплату труда в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Документ подписан электронной подписью.

5.1.1. Режим работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) и/или трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.2. По согласованию с Профсоюзной организацией Работодателем могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий Работников, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, для Работниц Учреждения устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

5.1.4. Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может

Документ подписан электронной подписью.

устанавливается неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.1.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий, возрастными ограничениями или иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Документ подписан электронной подписью.

5.1.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.1.7. Графики работы (сменности) составляются Работодателем, согласовываются с Профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до начала работы.

5.1.8. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями, не разрешается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзной организации и письменного приказа (распоряжения) Работодателя, в случаях особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

5.2.1. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Документ подписан электронной подписью.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2.2. Продолжительность, порядок, очередность, продление, перенос, разделение на части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв Работника из отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (глава 19 ТК РФ).

5.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ.

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.2.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом Учреждения.

5.2.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в

Документ подписан электронной подписью.

соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании специальной оценки условий труда.

5.3. Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при условии своевременного поступления бюджетных средств.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания Работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.5. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.6. Нерабочими праздничными днями являются праздничные дни определенные статьей 112 ТК РФ.

5.7. В соответствии со статьей 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем Работникам Учреждения, за исключением педагогических Работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней предоставляется педагогическим Работникам в соответствии с постановлением Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках".

За работу в Южных районах Дальнего Востока всем Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8

Документ подписан электронной подписью.

календарных дней.

5.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ).

5.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет(ст. 262.2. ТК РФ).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Учреждения развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

6.2. Стороны считают важным направлением в деятельности Учреждения формирование комплекса социальных гарантий и льгот для Работников.

6.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех Работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

6.4. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

6.5. При наличии финансовой возможности Работодатель:

6.5.1. производит выплату единовременной материальной помощи нуждающимся Работникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей; на

Документ подписан электронной подписью.

лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

6.5.2. осуществляет частичную оплату ритуальных услуг в связи со смертью Работника или его близких родственников (матери, отца, супруга, супруги, детей);

6.5.3. проводит профилактические медицинские осмотры Работников, в том числе маммологические и флюорографические, по договорам с учреждениями здравоохранения;

6.5.4. производит выплату единовременного вознаграждения Работникам по достижении возраста 55 лет женщинам, 60 лет – мужчинам в размере одного должностного оклада по основному месту работы (поощрения к юбилею) на основании представления Работодателя;

6.5.5. осуществляет безвозмездное повышение квалификации и переподготовку Работников в процессе их трудовой деятельности.

6.6. Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи, а также использовать различные формы морального поощрения.

6.7. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

6.7.1. учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, прежде всего детей Работников, и своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

6.7.2. содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

6.7.3. оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий для Работников

Документ подписан электронной подписью.

(концерты, вечера, спартакиады, турниры, экскурсии, конференции и прочие).

6.8. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник, работающий во вредных или опасных условиях труда, обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным Работодателем графиком.

6.9. Оплата листов нетрудоспособности производится в дни выплаты заработной платы.

6.10. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. В случае увольнения Работника, направленного Работодателем для повышения квалификации за счет средств Работодателя, без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соответствующим соглашением между Работником и Работодателем о повышении квалификации (соглашением об обучении), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на организацию повышения его квалификации, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания повышения квалификации времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

6.11. Профсоюзная организация за счет собственных средств, за исключением средств, перечисленных Работодателем на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, вправе оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

6.12. Размер материальной помощи не более 3 000 (три тысячи) рублей в год.

Документ подписан электронной подписью.

6.13. Профсоюзная организация и Работодатель обязуются осуществлять мероприятия по реализации положений настоящего Договора, в том числе:

- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление Работников к поликлиникам;
- проведение консультаций по вопросам правовой, социально-трудовой защиты сотрудников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.).

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда, Приложение № 1) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

7.2.1. ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда;

7.2.2. привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

7.3. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами Учреждения по охране труда.

Документ подписан электронной подписью.

7.4. Работодатель определяет перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования Работников.

7.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку состояния условий и охраны труда не реже одного раза в пять лет в порядке и условиях, определенных законодательством Российской Федерации.

7.6. Работодатель обязуется по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять средства индивидуальной защиты, а также льготы, гарантии и компенсации, по перечню профессий и должностей, который утверждается совместным актом Работодателя и Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний и возмещать ущерб, причиненный Работнику в результате увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, согласно законодательству Российской Федерации.

7.8. Обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Документ подписан электронной подписью.

7.9. Работодатель обязуется содержать помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность помещения и оборудование к новому учебному году.

7.10. Стороны признают право Работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором вплоть до устранения опасности.

7.11. Работодатель в пределах выделяемых бюджетных средств на соответствующие нужды вправе финансировать приобретение литературы по охране труда по заявкам Работников, а также обеспечивать материально-техническую базу оборудованием, приборами оперативного контроля.

7.12. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

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

7.15. В соответствии со статьей 86 ТК РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования.

Документ подписан электронной подписью.

7.16. 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Документ подписан электронной подписью.

8.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности Учреждения и перспективах его развития.

8.3. Работодатель предоставляет профсоюзному активу освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период отвлечения от основной работы для участия в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзной организацией, а также для участия в работе профсоюзных пленумов и президиумов.

8.4. Профсоюзная организация обязуется уведомлять Работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний, конференций не менее чем за 48 часов; согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний, конференций с Работодателем, при этом устанавливается 12-часовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время.

8.5. Стороны признали обязательным:

- учет Работодателем мнения Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, в случаях, определенных Уставом Учреждения и законодательством Российской Федерации.

8.6. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Работников и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

Документ подписан электронной подписью.

8.7. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, установленного законодательством Российской Федерации.

8.8. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации, в том числе представлять для получения мнения Профсоюзной организаций проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

8.8.1. увольнения Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

8.8.2. привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни;

8.8.3. разделения рабочего дня на части;

8.8.4. очередности предоставления отпусков;

8.8.5. системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

8.8.6. нормирования труда;

8.8.7. формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний;

8.8.8. правил внутреннего распорядка;

8.8.9. сроков выплаты заработной платы Работникам;

8.8.10. создания комиссий по охране труда;

8.8.11. установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда;

Документ подписан электронной подписью.

8.8.12. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

8.9. Проекты соответствующих решений направляются в Профсоюзную организацию не менее чем за две недели до их принятия. В течение пяти рабочих дней Профсоюзная организация обязана рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. При не достижении согласия стороны действуют в соответствии с требованиями Трудового Кодекса.

8.10. Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

8.11. Работодатель предоставляет представителям Профсоюзной организации в Комиссии по ведению коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.12. Работодатель представляет Профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда Работников.

8.13. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации в течение трех банковских дней со дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере.

Документ подписан электронной подписью.

Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений Работников о перечислении членских профсоюзных взносов осуществляет Профсоюзная организация.

Профсоюзная организация несет ответственность, за правильность и своевременность предоставленных данных о Работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы, и размерах членских профсоюзных взносов, подлежащих удержанию, а также о дате начала и прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

Работодатель несет ответственность за правильность и своевременность удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

Работодатель и Профсоюзная организация регулярно (2 раза в год) проводят сверку списков Работников, у которых удерживаются профсоюзные взносы.

8.14. Стороны признают, что выполнение положений настоящего Договора, задач, стоящих перед коллективом Работников, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей Работников. В этих целях:

8.14.1. стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в Учреждении локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития;

8.14.2. Работодатель оказывает поддержку деятельности Профсоюзной организации, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем Работников;

8.14.3. Профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию Учреждения, защите трудовых и социально-экономических интересов Работников; помогает Работодателю в обеспечении соблюдения Работниками правил внутреннего распорядка, а

Документ подписан электронной подписью.

также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

8.15. Работодатель обязан предоставить председателю профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работники, Работодатель и Профсоюзная организация обязаны соблюдать настоящий Договор.

9.2. Профсоюзная организация обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

9.3. После разработки и утверждения Договора Профсоюзная организация организует его всестороннее обсуждение на собрании трудового коллектива.

9.4. Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

9.5. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюзная организация решают спор путем переговоров. В случае недостижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение

Документ подписан электронной подписью.

коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6 Работодатель в недельный срок с момента получения требования Профсоюзной организации о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщает Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.7. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Договор действует до 19 апреля 2024 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Документ подписан электронной подписью.

10.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Профсоюзной организацией, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

10.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

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

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

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

10.8. Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организацией до всех Работников, вновь принимаемых на работу, а также текст коллективного договора помещается на сайте Учреждения.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля Учреждение обязано предоставлять соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Документ подписан электронной подписью.

Приложение №1
к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка –
детский сад «Светлячок»
с. Владимиро-Александровское
Партизанского муниципального района
на 2021 – 2024 годы

Соглашение по охране труда

Документ подписан электронной подписью.

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центра развития ребёнка – детского сада «Светлячок»
с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района**

на 2021 - 2024 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Едини ца учета	Источник финансиров ания	Срок выполнен ия	Ответственны е лица
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специального обучения руководителя, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда	3 чел.	МКУ «УО» ПМР	Апрель 2021 – 1 чел., Март 2023 – 2 чел.	Руководитель
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыка оказания первой помощи	Вновь приня тые работ ники		В течение года	Руководитель
3.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	46 чел.	МКУ «УО» ПМР	Сентябрь 2021 – 14 чел., Сентябрь 2022 – 17 чел., Сентябрь 2023 – 15 чел.	Руководитель
4.	Организация и оборудование уголка по охране труда	1 уголо к	МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Май – 2021г., по мере необходимости	Комиссия по ОТ

Документ подписан электронной подписью.

5.	Разработка и внесение изменений (по необходимости) инструкций по охране труда			В течение года	Руководитель Комиссия по ОТ
6.	Разработка программ инструктажей по охране труда			По мере необходимости	Руководитель Комиссия по ОТ
7.	Участие в конкурсах по охране труда		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	В течение года	Руководитель Комиссия по ОТ
8.	Организация инструктажа по охране труда	32 чел.		Один раз в полугодие	Руководитель Комиссия по ОТ
9.	Проверка знаний по охране труда работников	32 чел.		Декабрь 2021г.	Руководитель Комиссия по ОТ
10.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	По мере необходимости	Руководитель
11.	Специальная оценка условий труда	20 рабочих мест	МКУ «УО» ПМР	Июль 2022г.	Руководитель Комиссия по ОТ
2. Технические мероприятия					
1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		МКУ «УО» ПМР	Июнь-август 2023г.	Руководитель
2.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем	В каждом помещении	МКУ «УО» ПМР	Июнь-август 2021г.	Руководитель
3.	Установка автономной системы оповещения учреждения		МКУ «УО» ПМР	До декабря 2021г.	Руководитель

Документ подписан электронной подписью.

4.	Установка системы контроля и управление доступом в учреждении		МКУ «УО» ПМР	До декабря 2021г.	Руководитель
5.	Установка технических средства охраны (ОПС, КТС) с выводом на ПЦН ОВО		МКУ «УО» ПМР	До декабря 2021г.	Руководитель
6.			МКУ «УО» ПМР	По мере поступления денежных средств	Руководитель
7.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами		МКУ «УО» ПМР	Июнь – август 2021г.	Руководитель
8.	Приобретение огнетушителей	5 шт.	МКУ «УО» ПМР	Май – июнь 2021г.	Руководитель
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	32 чел.	МКУ «УО» ПМР	Сентябрь - октябрь 2021г., 2022г., 2023г.	Руководитель
2.	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи	8 шт.	МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Февраль 2022г, 2023г., 2024г.	Руководитель
3.	Обеспечение работников личными медицинскими книжками		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	По мере необходимости	Руководитель
4.	Оснащение санитарно-бытовых помещений	2 шт.	МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Ежемесячно	Руководитель

Документ подписан электронной подписью.

5.	Проведение информационно-методической (разъяснительной) работы по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции			Сентябрь 2021г.	Руководитель
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
2.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
3.	Приобретение СИЗ от поражения электрическим током (коврики резиновые)	3 шт.	МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Август 2022г.	Заведующий хозяйством
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Июнь 2021г, 2022г., 2023г.	Инструктор по физической культуре
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок»	Июнь 2021г, 2022г., 2023г.	Руководитель

Документ подписан электронной подписью.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	7CC546F9FE5B8AD7C369BDC503B1D93861BA4BFE
Владелец:	Куранова Татьяна Владимировна, Куранова, Татьяна Владимировна, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА - ДЕТСКИЙ САД "СВЕТЛЯЧОК" С.ВЛАДИМИРО-АЛЕКСАНДРОВСКОЕ ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, с.Владими́ро-Алекса́ндровское, Приморский край, RU, prim.buh@mail.ru, 06583502978, 252401250697
Издатель:	Федеральное казначейство, Федеральное казначейство, RU, Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 007710568760, г. Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 29.11.2021 11:10:57 UTC+10 Действителен до: 01.03.2023 11:10:57 UTC+10
Дата и время создания ЭП:	19.10.2022 09:42:45 UTC+10

Документ подписан электронной подписью.

