Заведующий МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска

_____ О.В.Руппенталь
«30» 06 2022 г

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска

_____ Е.Н. Волкова
«30» 06 2022 г

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3941CCD2AA1155798FCA7DB56ECFD63D
Владелец: Руппенталь Ольга Владелиновна
Действителен: с 06.12.2023 до 28.02.2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Золушка» г. Волгодонска, ИНН 6143004269
с 03.07.2022 по 02.07.2025

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 18175/22 – 1546
от 14.09.2022 г.

Предыдущий коллективный договор действовал по 02 . 07 . 2022 г.

г.Волгодонск

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения 3
II. Социальное партнерство и координация
действий сторон коллективного договора 4
III. Трудовые отношения и трудовые договоры 6
IV. Режим труда и отдыха 10
V. Оплата и нормирование труда 14
VI. Обеспечение занятости.
Подготовка и переподготовка кадров 17
VII. Охрана труда и здоровья 18
VIII. Социальные гарантии и льготы для работников 21
IX. Порядок внесения изменений и дополнений
в коллективный договор 22
X. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон 23
Перечень приложений к коллективному договору 25

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении детском саду «Золушка» г.Волгодонска (МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска) (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Целью коллективного договора является определение 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.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Руппенталь Ольги Владелиновны, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;
- работники в лице Председателя профсоюзного комитета - Волковой Елены Николаевны, именуемого в дальнейшем «Работники».

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя (в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству) независимо от стажа работы, режима занятости.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, муниципальным соглашениями).

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.9. Уполномоченный представитель рабочего коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном для его заключения.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон

не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации - в течение всего срока реорганизации;

- смены формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 03.07.2022г. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный

договор с профсоюзным комитетом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивать учет мнения профсоюзного комитета при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.4.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% на счет первичной профсоюзной организации.

2.4.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.5. Оказывать членам профсоюзного комитета помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.3.4. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

2.5.2. Соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска.

2.5.3. Бережно относиться к имуществу Учреждения.

2.5.4. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

2.5.5. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников учреждения.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

3.4. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора соответствует статье 57 ТК РФ. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с представительным органом (ст.59, ст.31 ТК РФ).

3.7. 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 ч.1 ст.59 ТК РФ. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и 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.

3.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

3.10. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.12. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия оплаты труда в трудовых договорах работников обязательно должны содержать следующие сведения:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной за исполнение работником трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц;
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- условия начисления премиальных выплат согласно.

3.13. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения или сокращения количества групп.

3.16. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года или об увеличении объема педагогической работы педагоги должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.17. По инициативе работодателя, изменение обязательных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, определенные сторонами условий трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по

инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

3.18. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.19. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять в соответствии с учетом его состояния здоровья.

3.20. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

3.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.22. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, являющееся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.24. Увольнение работников при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представительным органом (ст.82, ст.31 ТК РФ).

3.25. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.26. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление.

3.27. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.

3.28. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

3.29. Основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

3.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3.31. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

3.33. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.34. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

3.35. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не

получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить полную стабильную занятость сотрудников и использование их в соответствии с профессией, квалификацией, согласно трудовому договору.

4.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска утверждаются работодателем.

4.4. Рабочая неделя для всех сотрудников (кроме сторожей, оператора ЭВМ и слесаря-сантехника) состоит из пяти рабочих дней с двумя выходными (суббота и воскресенье). Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска, суммированным графиком работы, графиком гибкого рабочего времени, приказом руководителя, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для всех работников, кроме педагогических работников.

4.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением к коллективному договору.

4.9. При суммированном графике работы работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении суммированного графика работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

4.10. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода – месяц. График доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц. (ст. 102 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.12. При необходимости устанавливается режим неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее, чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее, чем за 3 месяца извещать уполномоченный орган (ст. 74 ТК РФ).

4.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации согласно графику работы.

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

4.13.2. Для сторожей в связи с условиями работы предоставляются перерывы для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время.

4.13.3. Для дворников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые также включаются в рабочее время.

4.13.4. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

4.13.5. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени 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.

4.17. В соответствии с действующим законодательством устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; для педагогических работников - 42 календарных дня (ст. 115, 114, 334 ТК РФ); для воспитателей, учителей-логопедов и других педагогических работников, непосредственно работающим с детьми с ОВЗ - 56 календарных дней; работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ); для инвалидов – не менее 30 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ).

4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном Учреждении по личному заявлению, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.20. Отпуск может быть разделен на части с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.21. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.

4.22. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

4.23. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.25. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14

календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие 14 дней и менее, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие 15 дней и более, округляются до полного месяца.

4.26. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождением промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

– сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

– работнику (одному из родителей, опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.27. Для прохождения диспансеризации работодатель обязуется освободить работника на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работника, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работника, достигшего возраста сорока лет - на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании личного заявления в порядке, предусмотренным законодательством. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.28. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.29. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки следующие категории работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

4.30. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ).

5.2. 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.

5.3. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда работников МБДОУ ДС «Золушка» г.Волгодонска.

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

5.4.1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом (в соответствии с отраслевым, областным и территориальным трехсторонними соглашениями).

5.4.2. В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

5.4.3. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений города Волгодонска не может быть более 40 процентов.

5.6. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников. Конкретные размеры надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам утверждаются ежемесячно приказом руководителя учреждения в пределах средств местного и иных бюджетом, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с положением,

утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. В случае задержки выплат на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока осуществления выплат, 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 (ст.236 ТК РФ).

5.7.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: 8 и 23 числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7.3. Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

5.7.4. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, согласно индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.7.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере согласно Федеральному законодательству о специальной оценке условий труда. Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

5.7.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

5.7.7. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

5.7.8. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

5.7.9. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих - повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7.10. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

5.7.11. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.7.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

5.7.13. Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.7.14. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю производить:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет

которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч.1 ст. 77 или п.1, 2 , 4 ч. 1 ст.81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ. В случаях, предусмотренных абз. 2, 3, 4 ч. 2 ст.137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.7.15. Заработную плату, излишне выплаченную работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не удерживать в случаях:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.7.16. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, сохранять заработную плату в установленном порядке.

5.7.17. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.8. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за квалификационную категорию, профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в трудовом договоре, но не ниже установленных законодательством.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

6.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием уполномоченного представителя трудового коллектива.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под

подпись.

6.2.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

6.2.3. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

6.2.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей).

6.2.5. 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.

6.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Однако при этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

6.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, при этом указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

6.5. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда является обязанностью работодателя и за это он несет ответственность (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Выполнять в установленные сроки организационных и технических мероприятий предусмотренные соглашением о проведении мероприятий по охране труда, направленное на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников.

7.2.2. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

7.2.3. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным.

7.2.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

7.2.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), согласно соответствующим требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте.

7.2.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ.

7.2.7. Обеспечить ремонт, стирку, сушку спецодежды и белья, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.2.8. Приобрести и выдать за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств.

7.2.9. Обучить безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

7.2.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.11. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

7.2.12. Проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

7.2.13. Проводить единую и обязательную специальную оценку условий труда.

7.2.14. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников.

7.2.15. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года -

ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

7.2.16. Назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования.

7.2.17. Обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения.

7.2.18. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов.

7.2.19. Предотвращать аварийные ситуации, обеспечивать сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи.

7.2.20. Проводить расследование и учет несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

7.2.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.22. Разработку и утверждение с учетом мнения представителя трудового коллектива инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

7.2.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.2.24. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в соответствии с требованиями законодательства.

7.2.25. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, стационарными.

7.2.26. Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

7.2.27. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда компенсации, установленные действующим законодательством.

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

7.4. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе

требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ). Обеспечить участие уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, (ст. 228-229 ТК РФ).

7.5. В каждом кабинете и группе Учреждения иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

7.6. Администрации образовательного учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культуре и спортом:

7.6.1. Проведение производственной гимнастики на рабочих местах (педагогические работники – во время проведения утренней гимнастики с детьми, другие работники - 5-10 минут в течение дня).

7.6.2. Проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения.

7.6.3. Участие работников в городских спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете, мероприятиях ГТО.

7.7. Работники обязуются:

7.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правила и инструкциями по охране труда.

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

7.7.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.7.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей и здоровью людей о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и уполномоченный представитель трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

8.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.

8.2.3. Разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

8.2.4. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством.

8.3. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам.

8.3.1. 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.

8.3.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти 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 – в удобное дня них время до 14 календарных дней;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 классы), в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – один рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8.4. Работодатель должен принимать меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, предусматривающими предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверхустановленных трудовым законодательством.

8.5. Оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами по усмотрению администрации и

уполномоченного представителя трудового коллектива.

8.6. Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

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

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

9.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами (ст.61 ТК РФ).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 03.07.2022г. Срок действия коллективного договора 2022-2025 годы.

10.2. Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

10.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, уполномоченный представитель трудового коллектива и соответствующий орган по труду.

10.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.5. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 2 раз в год.

10.6. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении

информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 - Перечень должностей педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
Приложение № 2 - Перечень должностей педагогических работников, которым предоставляется основной удлиненный отпуск.
Приложение № 3 – Соглашение о проведение мероприятий по охране труда.
Приложение № 4 - Перечень профессий, должностей и работ, нормы бесплатной выдачи одежды, спецобуви и других СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам.