

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: ДЕТСКИЙ САД №
16 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
НА 2025 – 2028 годы**

Содержание Коллективного договора

Содержание	Страница
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора	5
Раздел 3. Трудовые отношения	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел 5. Оплата труда и нормы труда	16
Раздел 6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников	20
Раздел 7. Аттестация педагогических работников	21
Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации	23
Раздел 9. Условия и охрана труда здоровья	26
Раздел 10. Социальные гарантии, льготы и компенсации	30
Раздел 11. Дополнительные гарантии молодежи и педагогических работников	30
Раздел 12. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	31
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора	33

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКДОУ: д/с №16.
2. Приложение №2 – Положение об условиях оплаты труда работников МКДОУ: д/с №16.
3. Приложение №3 – План мероприятий по охране труда.
4. Приложение №4 – План мероприятий по технике безопасности.
5. Приложение №5- Соглашение по охране труда
6. Приложение № 6– Перечень должностей в МКДОУ: д/с №16, которым по условиям труда положена бесплатная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения: детский сад №16 комбинированного вида (далее – Коллективный договор, МКДОУ: д/с №16) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении: детский сад № 16 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего МКДОУ: д/с №16 Гороховой Тамары Александровны.
- работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей первичной профсоюзной организации Шмыревой Елены Владимировны.

1.2. Стороны в пределах своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные трехсторонним отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении муниципального образования Кимовский район на соответствующий период, областным трехсторонним Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий период.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.4. Коллективный договор является основой при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и действующими Соглашениями на уровне отрасли.

В случае изменения условий отраслевых соглашений или заключения новых соглашений работодатель или первичная профсоюзная организация в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений или дополнений в условия Коллективного договора.

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

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва

Общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.8. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте дошкольного учреждения.

1.9. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом Коллективного договора в течение 14 дней после его подписания.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.12. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.16. Действие Коллективного договора распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.20. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.21. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.

Раздел 2. 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, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. 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 социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию о численности, составе работников, условия оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работникови другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- участие первичной профсоюзной организации в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом.

Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пункт 2 или 3 часть 1 статья 81

Трудового Кодекса Российской Федерации, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации осуществляет:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статьями 8, 371, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 частью 1 статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- привлечение работника к сверхурочной работе (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие:

- порядок проведения аттестации, в целях установления соответствия работника занимаемой должности (статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- график сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- график отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- систему оплаты труда учреждения, условия и размер осуществления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации), оплаты

труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- объем педагогической нагрузки, тарификацию (пункт 1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- объем педагогической нагрузки работодателя и совместителей (пункт 10.8 Постановление Правительства Российской Федерации от 27.10.2008 № 374);

- расписание занятий;

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе Советов педагогов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (пункт 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в случае простоя;

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (пункт 6 статья 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- режим рабочего времени в связи с противоэпидемиологическими мероприятиями;

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.6. Первичная профсоюзная организация:

2.6.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.6.2. Разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Первичной профсоюзной организации перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.

2.6.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации 1% от заработной платы.

2.6.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора;

- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.6.6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без учета мотивированного мнения с профкомом.

2.6.7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.6.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.6.9. Информировывает членов Первичной профсоюзной организации о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.6.10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Первичной профсоюзной организации.

2.6.11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Первичной профсоюзной организации.

2.6.12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.6.13. Оказывает членам Первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.15. Организует информирование, правовой всеобуч для работников.

2.6.16. Направляет учредителю учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.6.17. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их новогодними подарками.

2.6.18. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате, страховых взносах

работников и сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного в соответствии с изменениями, вносимыми Федеральным законом.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным Соглашением и коллективным договором, заключаемым в дошкольном учреждении, локальными нормативными актами.

3.2. Трудовой договор с работниками дошкольного учреждения заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. При заключении трудового договора с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, утвержденную распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

3.3. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор, а также на время выполнения определенной работы).

3.4. Стороны договорились о том, что:

• трудовой договор (эффективный контракт), заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами;

• трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

• прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта),

• приказ (распоряжение) 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 (распоряжения).

3.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта), с работником ознакомить его под роспись с уставом дошкольного учреждения, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Трудовой договор (эффективный контракт), с работниками дошкольного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В случаях, регулируемых Трудовым Кодексом Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, оговоренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), заключается в письменной форме.

3.8. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором дошкольного учреждения.

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда согласно должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте), могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта), не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. Расторжение трудового договора (эффективного контракта), с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.11. Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности добровольный и осуществляется только с согласия человека. Единственным исключением станут те, кто впервые устроиться на работу с 2021 года, у них будут вестись сведения о периодах работы только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Переход на электронные трудовые книжки предусмотрен следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», которым внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и установлена возможность ведения информации о трудовой деятельности в электронном виде;

- Федеральным законом от 16 декабря 2019 № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», которым введена обязанность работодателей с 1 января 2020 года представлять в ПФР сведения о трудовой деятельности;

- Федеральным законом от 24 апреля 2020 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статьи 2 и 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», которым Правительству Российской Федерации дано право устанавливать особый порядок и сроки представления в ПФР сведений о трудовой деятельности.

Порядок заполнения формы Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД) предусмотрен следующими нормативными правовыми актами:

- постановлением Правления ПФР от 25 декабря 2019 г. № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений» (вместе с «Порядком заполнения формы «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)»»,

- «Форматом сведений для формы «Сведения о трудовой деятельности (СЗВ-ТД) зарегистрированного лица» в электронном виде»).

2.12. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую, высшую квалификационную категорию, педагог-наставник, а так же ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло более 3-х лет.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». (Приложение № 1)

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; продолжительность работы для младших воспитателей групп для детей с ЗПР – 7.2 часовой рабочий день.

4.1.3. Для педагогических работников дошкольного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Педагогическая нагрузка устанавливается исходя из количества часов по программам и планам. К дополнительной работе относится занятость педагогических работников в заседаниях педагогических

советов, методических объединений, родительских собраниях, открытых мероприятиях для родителей и педагогов города и района и др. Таким образом, работа воспитателя с детьми занимает 30 часов согласно Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94), а еще до 6 часов он может быть задействован в указанных выше формах деятельности образовательного учреждения (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ). Педагогическим работникам разрешается работа в режиме работы учреждения.

В должностные обязанности педработников входят:

- участие в разработке рабочих программ;
- ведение табеля посещаемости в электронной форме;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

4.1.4. Нормы рабочего времени педработникам устанавливаются соответствующими инструкциями должностные оклады устанавливаются за:

- 24 часа музыкальным руководителям;
- 30 часов инструкторам по физкультуре;
- 36 часов педагогам-психологам;
- 20 часов учитель-логопед;
- 36 часов воспитателям;
- 25 часов воспитателям группы для детей ЗПР и коррекционной группы.

4.1.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, смена или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии медицинским заключением.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.8. В случаях, предусмотренных статьёй 99 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного

согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

4.1.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

4.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.1.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114 - 115 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- для педагогических работников, заведующего, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе 42 календарных дня;
- для педагогических работников группы для детей коррекционной группы и группы для детей с ЗПР – 56 календарных дней.

4.1.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (статья 126 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

4.1.13. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется полной продолжительности.

4.1.14. Основным базовым отпуском медицинским работникам считать отпуск продолжительностью 28 календарных дней с присоединением дополнительного отпуска продолжительностью 6 календарных дней. (основание: Постановление ГК Совмин СССР по вопросам оплаты труда и ВЦСПС от 25.10.74 г. за № 298/п-22 Закон Российской Федерации «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и т.п.), Приказ Департамента здравоохранения № 152–Л от 09.08.95 г. «О дополнительных отпусках руководителей органов и учреждений здравоохранения».

4.2. Работодатель обязуется 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

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

- федеральным законом №373-ФЗ внесены изменения в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации, расширившие круг лиц, которым коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней посредством включения в их число работников, осуществляющих уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до I года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом дошкольного учреждения. (без содержания) (статья 55 Федерального Закона «Об образовании»; статья 335 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка - суббота (статья 111 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Дежурство административных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала работы.

4.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.8. Федеральным законом №372-ФЗ действие положений Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих возможность направления отдельных категорий работников в командировку, их привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, а также необходимость ознакомления их в письменной форме с их правом отказаться от такой работы (от направления в командировку), распространяется на матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.9. Дополнительный выходной день матерям детей дошкольного возраста с 01.01.2025 г. (Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.261 ТК РФ), работодатель обязан предоставить женщине, у которой есть ребенок в возрасте до 7-ми лет по ее письменному заявлению дополнительный оплачиваемый выходной день раз в два месяца (в год до шести выходных).

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения: детский сад

№16комбинированного вида (Приложение №2).

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением об условиях оплаты труда работниковМуниципального казенного дошкольного образовательного учреждения: детский сад №16комбинированного вида (Приложение №2).

4. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. При разработке порядка и условий выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного по Тульской области. (ст. 134 ТК РФ).

Месячная заработная плата работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест

по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

8. Производить доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада, ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

10. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников, конкретные размеры которых определяются Положением об условиях оплаты труда работников МКДОУ: д/с №16.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными (закон Тульской области от 30.09.2013 г. №1989-ЗТО «Об образовании»).

11. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

12. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

13. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

14. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

15. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате труда.

16. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

18. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

19. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания

уполномоченным органом;

- при получении высшего образования.

20. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

21. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

22. Заработная плата сохраняется в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и Коллективного договора, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в учреждении минимума необходимых работ (услуг).

Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3. Работодатель должен:

1. Направлять педагогических работников на профессиональное обучение (не реже чем один раз в три года) или дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в порядке, предусмотренном статьями 196, 197 Трудового Кодекса Российской Федерации,

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

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

4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры

учреждения, ее реорганизацией с участием первичной профсоюзной организации.

5. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организацией не реже 1 раза в три года.

6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации - лица предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось меньше 5 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты.

Раздел 7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 02.06.2013 г., регистрационный № 73696.

7.2. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

– до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников.

7.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

3) Работодатель:

–осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения профкома;

–направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя несоответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.4. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника аттестация на более высокую категорию может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

7.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

7.6. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.7. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы,

профили работы (деятельности).

7.8. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

7.9. Аттестация на квалификационную категорию «педагог-методист», или «педагог-наставник», проводят по желанию работника. Но на них могут претендовать только педагоги с высшей квалификационной категорией.

7.9. Порядок проведения аттестации педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минпросвещения от 24.03.2023 г. №196).

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

8.1. О приостановлении трудового договора.

В случае заключения сотрудником контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее — Закон № 53-ФЗ)¹ или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Закона № 53-ФЗ или контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

Если работник уже призван, им предоставляется копия повестки. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют скан повестки в порядке документооборота, установленном у работодателя.

Заключение соглашения с работником для приостановки действия трудового договора не требуется.

Если работник заключил трудовой договор и на момент призыва проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации его трудовой договор также приостанавливается.

¹

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также приостанавливается.

8.2. Срочный трудовой договор также приостанавливается.

Если работник получил повестку и был уволен, работодателю необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге); после чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратиться с жалобой на него в прокуратуру.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации работодателя, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.3. Социально-трудовые гарантии.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением следующих прав и обязанностей:

- за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности);

- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);

период приостановления трудового договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Если один из родителей проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Закона № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, другой родитель с ребенком:

-в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении;

-в возрасте до 14 лет направляется в служебные командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

8.4. О выплатах.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

К таким выплатам относятся выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска и другие). Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

По решению работодателя работнику могут быть произведены дополнительные выплаты. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

8.5. О возобновлении действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня.

Если работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Закона № 53-ФЗ либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (по причине невыхода работника на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Закона № 53-ФЗ либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном

содействию в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации). Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Закона № 53-ФЗ, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Раздел 9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников дошкольного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц

9.1.2. Провести в дошкольном учреждении СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией, с последующей сертификацией. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

9.1.3. Провести со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в дошкольное учреждение и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.5. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в пять лет), а также в случае медицинских противопоказаний (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90 – ФЗ, статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.1.6. Запрещается находиться на территории дошкольного учреждения в нетрезвом состоянии.

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

9.1.8. Обеспечивать работников дошкольного учреждения специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (Приложение № 6)

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

9.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками дошкольного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (пункт 3 статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

9.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда.

9.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

9.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.16. Создавать в дошкольном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организацией.

9.1.17. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в пять лет), работников за счет средств местного бюджета.

9.1.19. Предоставления права на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, предпенсионного возраста, и работникам, являющимися получателями

пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

9.1.20. Оборудовать комнату отдыха для работников дошкольного учреждения.

9.1.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив дошкольного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий больничных листов.

9.1.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (статья.212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.1.24. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда.

9.1.25. Информировать первичную профсоюзную организацию, профсоюзных инспекторов труда о выполнении представлений органов общественного контроля об устранении выявленных нарушений в течение недельного срока.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

9.2.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.2.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников дошкольного учреждения.

9.2.3. Проводить работу по оздоровлению детей работников дошкольного учреждения.

9.2.4. Избрать уполномоченного по охране труда, обучить его за счет средств фонда социального страхования Российской Федерации организовать его работу в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.2.5. В целях повышения гарантий уполномоченному по охране труда, избрать его заместителем председателя первичной профсоюзной организации по охране труда.

9.2.6. Систематически обсуждать на заседаниях первичной профсоюзной организацией работу администрации по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

9.2.7. Обеспечить формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, активное участие в административно-общественном контроле.

9.2.8. Разрабатывать раздел коллективного договора «Охрана труда и здоровья», ежегодно разрабатывать приложение к коллективному договору — Соглашение по охране труда.

9.2.9. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.10. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.2.11. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.12. В случаях ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, электрической, пожарной безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю дошкольного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке работ до устранения выявленных нарушений.

9.2.13. На вакцинацию против гриппа направляются все работники дошкольного учреждения (п. 5.1 постановления Главного санврача от 17.06.2024 г. №7 п. 19 Национального календаря профилактических прививок).

9.2.14. Новые медицинские книжки выдают по новой форме в виде электронного документа (приказ Минздрава от 18.02.2022 г. №90н). Старые бланки, которые у работников на руках будут действовать, пока в них не закончатся страницы. Если сотрудник будет оформлять медицинскую книжку впервые, то документ ему сформируют в электронном виде.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

10.2. Стороны подтверждают:

1. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

10.3. Стороны договорились:

1. Оборудовать для сотрудников комнату отдыха и личной гигиены.

10.4. Работодатель:

1. Предоставляет работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

11.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

11.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

11.3. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- переход работника в другую образовательную организацию;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;

– нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

Раздел 12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничения гарантированных Законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организацией.

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление за счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его

заместители и члены первичной профсоюзной организацией могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (статьи 374, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ).

12.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития дошкольного учреждения.

12.10. Члены первичной профсоюзной организацией включаются в состав комиссии дошкольного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и др.

12.11. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организацией, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- привлечение к сверхурочным работам (статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- разделение рабочего времени на части (статьи 105 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- очередность предоставления отпусков (статьи 123 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- установление заработной платы (статьи 135 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- применение систем нормирования труда (статьи 159 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- массовое увольнение (статьи 180 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статьи 101 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статьи 190 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- создание комиссий по охране труда (статьи 218 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- утверждение размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (статьи 196 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации № 90-ФЗ) и другие вопросы.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями от профсоюзной организации

13.2. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается на Общем собрании работников.

13.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Представитель работодателя
заведующий МКДОУ: д/с №16
_____ Т.А. Горохова
15.01.2025

Лицо, уполномоченное
представителем работников:
председатель профкома
_____ Е.В. Шмырева

15.01.2025