

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 3 п. Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа Приморского края  
на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Заведующий муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №3 п.Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа  
Приморского края

01.11.2023г.

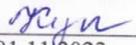


 С.В. Черемнова

От работников:

Председатель совета трудового коллектива  
муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 п.Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа  
Приморского края

01.11.2023г.

 Е.Г. Кучерук

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 3 п. Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа Приморского края  
на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Заведующий муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №3 п.Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа  
Приморского края

\_\_\_\_\_ С.В. Черемнова  
01.11.2023г.

От работников:

Председатель совета трудового коллектива  
муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №3 п.Моряк-Рыболов»  
Ольгинского муниципального округа  
Приморского края

\_\_\_\_\_ Е.Г. Кучерук  
01.11.2023г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице заведующего муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №3 п. Морьяк-Рыболов» Ольгинского муниципального округа Приморского края (далее ДООУ) Черемновой Светланой Валерьевной, действующим на основании Устава, и председателем совета трудового коллектива Кучерук Екатериной Геннадиевной, действующим на основании решения собрания трудового коллектива МКДООУ «Детский сад №3 п. Морьяк-Рыболов» от 01.03.2017 г. №2

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- [Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ](#) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- [Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.5. Председатель совета трудового коллектива, действующий на основании Положения о представительном органе работников ДООУ, решения общего собрания трудового коллектива, является уполномоченным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает председателя совета трудового коллектива единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, законодательными нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, содержащими нормы трудового права.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором (44 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) общего собрания трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Положение о выплатах стимулирующего характера;
- 4) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через представительный орган общего собрания трудового коллектива – совет трудового коллектива (ст. 53 ТК РФ);

учет мнения представительного органа общего собрания трудового коллектива;

консультации представителя работников с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

1.16. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.17. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в МКДОУ «Детский сад №3 п. Морьяк-рыболов». Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также законодательными нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, содержащими нормы трудового права, данным коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

-объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

-условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, конкретно установленных за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) им за ставку заработной платы);

-повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

-конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

-размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме.

2.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.5.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.72 ТК РФ).

2.5.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.5.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5.6. Изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренном в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

2.5.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать, исходя из нормы часов тарифной ставки обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.5.8. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тарифной ставки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых

условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5.9. Сообщать представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.(ст.82 ТК).

2.5.10. Представлять в представительный орган работников не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до периода пенсии по возрасту);
- б) лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- е) лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ж) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

2.5.12. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, если это не нарушает учебный процесс в учреждении.

2.5.13. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127,178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.5.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.5.15. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

2.6. Представительный орган работников обязуется:

2.6.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.6.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей общего собрания трудового коллектива;

2.6.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками МКДОУ;

2.6.4. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с представительным органом работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.47ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в ДОУ (ст.49 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.5. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие квалификационные коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения региональной аттестационной комиссией.

### IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Для работников, имеющих 36 и 40-часовую рабочую неделю, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (ст. 152-153 ТК РФ).

4.7. Работа в ночное время выполняется по должности: сторож.

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

Работодатель обеспечивает точный учёт сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

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

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогическим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Техническим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Инвалиду любой группы положен ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней и отпуск без сохранения зарплаты до 60 календарных дней в году (ст. 23 Закона N 181-ФЗ, ст. 128 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись и выплатить отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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

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

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять всем работникам детского сада отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака – до 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников (мать, отец, дети, братья, сестры, муж, жена, находящиеся в законном браке) – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в не учебное время;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

В соответствии со ст.263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

4.15.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.16. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);

4.17. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.18. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для 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 (ст. 108 ТК РФ).

## V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников ДОУ производится на основе нормативно – правовых документов регулирующих порядок и расходование фонда оплаты труда Ольгинского муниципального округа:

Постановления Администрации Ольгинского муниципального округа от 14.06.2023 года № 411 «Об утверждении положения об отраслевых системах оплаты труда работникам муниципальных учреждений финансируемых из бюджета Ольгинского муниципального округа , разработанных Учреждением на их основе Положения «Об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 3 п. Морьяк-Рыболов» Ольгинского, утверждённого приказом от 31.08.2023г. № 34 У.

Локальные акты Учреждения рассматриваются и принимаются на Общем собрании трудового коллектива и утверждаются заведующим по согласованию с Председателем общего собрания трудового коллектива.

5.2. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.4. Фонд оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В фонд оплаты труда включаются выплаты:

- по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учётом повышения коэффициентов;
- компенсационные выплаты: за условия труда, отклоняющихся от нормальных;

Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работы при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учётом объёма выполненных работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа с вредными и опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных), определяется «Отчётом о проведении специальной оценки условий труда работников МКДОУ «Детский сад № 3 п. Моряк-Рыболов» от 30.12.2020 года.

5.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 п. Моряк-Рыболов» Ольгинского района Приморского края, утверждённого приказом от 31.08.2023 г. № 35 У .

5.6. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера.

5.7. Размер оклада, ставки заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объёма уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

На воспитателей и других педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.9. Изменение размеров должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

5.10. Сторожам осуществляющим ночное дежурство (с 22 часов до 6 часов) в Учреждении, работа оплачивается в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число месяца – заработная плата за 1 половину месяца с учетом отработанного времени, 10 числа месяца следующего за расчетным -окончательный расчет за отработанный месяц. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии со статьёй 134 ТК РФ, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

5.13. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок не более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

5.14. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочей недели для женщин-36 часов, для мужчин-40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя: воспитатель- не более 36 часов, музыкальный руководитель-не более 24 часов, инструктор по физической культуре- не более 30 часов, педагог дополнительного образования-не более 18 часов.

## РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

### Воспитатель 1.0 ставки

<u>Дни недели</u>	<u>Время работы</u>	<u>Количество часов</u>
Понедельник	с 7.30 до 14.30	7 час.
Вторник	с 7.30 до 11.00 ,перерыв и с 14.30 до 18.00	7 час.
Среда	с 11.00 до 18.00	7 час.
Четверг	с 7.30 до 14.30	7 час.
Пятница	С 10.00 до 18.00	8 час.
ИТОГО:		36 часов

### Воспитатель 0,8 ставки

Понедельник	с 8.00 до 12.36	5 час. 36 мин.
Вторник	с 12.20 до 14.30 перерыв с 14.30 до 18.00	5 час. 12 мин.
Среда	с 7.30 до 13.30	6 час.
Четверг	с 7.30 до 13.30	6 час.
Пятница	с 12.00 до 18.00	6 час.
ИТОГО:		28 час. 48 мин.

### Воспитатель – 0,46 ставки

Понедельник	с 13.37 до 18.00	3 час. 17 мин.
Вторник	с 7.30 до 10.47	3 час. 17 мин.
Среда	с 14.43 до 18.00	3 час.17 мин.
Четверг	с 10.47. до 14.42	3 час. 17 мин.
Пятница	с 14.43 до 18.00	3 час. 20 мин.
ИТОГО:		16 час. 32 мин.

### Расписание музыкального руководителя 1,0 ставка

Понедельник	8.00 – 13.00	5 час.
Вторник	8.00 – 13.00	5 час.
Среда	8.00 – 13.00	5 час.
Четверг	8.00 – 13.00	5 час.
Пятница	8.00 – 12.00	4 час.
ИТОГО:		24 часа в неделю

### Расписание инструктора по физической культуре 0,25 ставки

Понедельник	с 8.30 до 11.00	2 час. 30 мин.
Среда	с 9.00 до 11.30	2 час. 30 мин.
Пятница	с 8.30 до 11.00	2 час. 30 мин.
ИТОГО:		7 час. 30 мин.

Расписание педагога дополнительного образования 0,5 ставки

Дни недели	Время работы	
Понедельник	15.00-16.48	1 час 48 мин
Вторник	9.00-10.48	1 час 48 мин.
Среда	15.00-16.48	1 час 48 мин.
Четверг	9.00-10.48	1 час 48 мин.
Пятница	15.00-16.48	1 час 48 мин
ИТОГО:		9 часов в неделю

**Учебно-вспомогательный персонал**

**Младший воспитатель 1 ставка**

Дни недели	Время работы	Перерыв
Понедельник	8.00 – 17.12	13.00 – 15.00
Вторник	8.00 – 17.12	13.00 – 15.00
Среда	8.00 – 17.12	13.00 – 15.00
Четверг	8.00 – 17.12	13.00 – 15.00
Пятница	8.00 – 17.12	13.00 – 15.00
ИТОГО:		36 часов в неделю

**Обслуживающий персонал**

**Повар 1.0 ставки**

Дни недели	Время работы	Перерыв на обед в рабочее время с 10.00 до 10.30
Понедельник	6.00 – 13.12	
Вторник	6.00 – 13.12	
Среда	6.00 – 13.12	
Четверг	6.00 – 13.12	
Пятница	6.00 – 13.12	
ИТОГО:	36 часов в неделю	

**Повар 0,5 ставки**

Дни недели	Время работы
Понедельник	12.10 – 15.46
Вторник	12.10 – 15.46
Среда	12.10 – 15.46
Четверг	12.10 – 15.46
Пятница	12.10 – 15.46
ИТОГО:	18 часов в неделю

**Мойщик посуды 0,5 ставки**

Дни недели	Время работы
Понедельник	9.00 – 12.36
Вторник	9.00 – 12.36
Среда	9.00 – 12.36
Четверг	9.00 – 12.36
Пятница	9.00 – 12.36
ИТОГО:	18 часов в неделю

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 0,5 ставки**

Дни недели	Время работы
Понедельник	8.00 – 9.00 и 17.00 – 20.00
Вторник	8.00 – 9.00 и 17.00 – 20.00
Среда	8.00 – 9.00 и 17.00 – 20.00
Четверг	8.00 – 9.00 и 17.00 – 20.00

Пятница	8.00 – 9.00 и 17.00 - 20.00
ИТОГО:	20 часов в неделю

**Рабочий по стирке и ремонту белья 0,75 ставки**

Дни недели	Время работы	Перерыв
Понедельник	8.00 – 12.00., с 13.30-14.30	12.30 – 13.30
Вторник	8.00 – 12.00., с 13.30-14.30	12.30 – 13.30
Среда	8.00 – 12.00., с 13.30-15.00	12.30 – 13.30
Четверг	8.00 – 12.00., с 13.30-15.00	12.30 – 13.30
Пятница	8.00 – 12.00., с 13.30-14.30	12.30 – 13.30
ИТОГО		27 часов

**Дворник 0,5 ставки**

Дни недели	Время работы
Понедельник	12.00 – 15.36
Вторник	12.00 – 15.36
Среда	12.00 – 15.36
Четверг	12.00 – 15.36
Пятница	12.00 – 15.36
ИТОГО:	18 часов в неделю

**5.15. Работодатель обязуется обеспечивать:**

- возмещать работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

- извещать каждого работника через расчётные листы о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и обоснованиях произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

- возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

**VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

**6. Стороны договорились, что работодатель:**

6.1. Работники учреждений, их несовершеннолетние дети, имеют право в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами, на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Статья 262.2. ФЗ от 11.10.2018 N 360-ФЗ)

6.2. Проводит аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

6.3. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение представительного органа работников.

6.4. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель при обработке персональных данных работника соблюдает требования, предусмотренные ТК РФ.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в [части третьей](#) настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

(часть вторая введена Федеральным [законом](#) от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

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

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

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

(часть пятая введена Федеральным [законом](#) от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

6.6 гарантии и компенсации работникам в соответствии со статьями 262, 263.1 ТК РФ;

6.7. обеспечение 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 в соответствии со статьёй 351.7 ТК РФ.

## ВИИ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда.

7.3. Обеспечивать специальную оценку условий труда, по результатам которой устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5. Обеспечивать за счет средств работодателя и в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.6. Организовывать проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало календарного года.

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

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

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

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

7.12. 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.

7.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место должны быть согласованы с представительным органом работников (ст. 212 ТК РФ).

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа работников.

7.16. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.18. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.19. Представительный орган работников обязуется:

7.19.1. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в ДОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.19.2. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организовывать их обучение за счет средств работодателя и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

## VIII. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ:

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение 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 представительном органе работников.

8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель предоставляет представительному органу работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с общим собранием трудового коллектива работников рассматривает вопросы, принимает в учреждении локальные нормативные акты:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- расстановка педагогических кадров (ст. 162 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда, утверждение тарификации педагогических работников (ст. 144 ТК РФ);
- утверждение Положений;
- установление перечня видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение учебного расписания, графиков сменности работы (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение графика предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

## IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ:

9. Представительный орган работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем, его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.7. Представлять и защищать трудовые права работников МКДОУ в комиссии по трудовым спорам, в суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков, их оплаты, своевременной оплаты к месту проведения отпуска и обратно.

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.16. Регулярно информировать всех работников учреждения о задачах и деятельности представительного органа работников в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях трудового коллектива;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с работниками МКДОУ.

## X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

## Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.8. Изменения и дополнения могут вноситься в Коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме письменного приложения к нему и являются его составной частью.

10.9. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную силу.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726242342903868691666490759959119263676517201323

Владелец Черемнова Светлана Валерьевна

Действителен с 19.09.2023 по 18.09.2024