

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина»

(протокол от 17.10 2019 г. № 1)

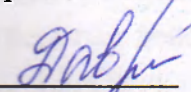
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 «Бригантина»

на 2020- 2022 год(ы)

От работодателя:

Заведующая МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина»

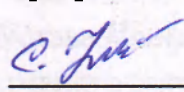

Э.Х. Давыдова
(подпись)

М.П. «17» 2019 г.

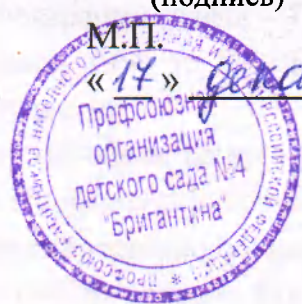


От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации


С.А. Незикова
(подпись)

М.П. «17» 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: ОСЭИ

администрации
МО ИВ «Боровский район»
г.до от 20.12.19



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 «Бригантина».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 «Бригантина»

(в дальнейшем также МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина»), учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина» (далее – Устав учреждения);

представители работодателя – заведующая, действующий на основании устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина»;

первичная профсоюзная организация - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующей;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации.

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

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. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-экономических прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка

2.1.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании устанавливаются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и нормативными правовыми актами, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.5. Руководитель, методист и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на основании дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, преподаватели, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профсоюза.

2.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

2.1.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профсоюза.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

22.4. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном к трудовому договору) определять установленный при тарификации учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

22.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем письменного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

22.6. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия

22.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями первой и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает сокращение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

22.8. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьи 74 и 162 ТК РФ.

22.9. Осуществлять комплектование групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

22.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также письменное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

22.11. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в соответствии Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные

критерии должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая во внимание мнение профсоюза.

В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель разрабатывает с учетом мнения профсоюза план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- сроки применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

22.12. Сообщать профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме.

22.13. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и службы по вопросам сокращения численности или штата работников.

22.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

22.15. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;

- **работникам** предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- **одиноким** матерям, имеющим детей до 16 лет;
- **одиноким** отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- **родителям**, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- **работникам**, награжденным государственными и (или) ведомственными

знаками в связи с педагогической деятельностью;

- **молодым** специалистам (педагогическим работникам, приступившим к педагогической деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим педагогический стаж менее одного года);

22.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

Порядок дачи предварительного согласия профкома на увольнение работников, являющихся членами профсоюза.

22.17. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам ликвидации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам высвобождаемых работников, возможности предоставления им гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

22.18. Обеспечивать обязательное участие профсоюза в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

22.19. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его не соответствующим занимаемой должности в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у образовательной организации 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 ТК РФ).

22.20. Принимать меры с участием профкома по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

23. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- **формирование** системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- **включение** молодых работников в резерв руководящих кадров;

работникам необходимых условий для совмещения работы с образованием в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального порядка;

работы по сохранению и развитию системы наставничества.

Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

благодарности руководителя учреждения (с занесением в журнал);

благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);

награждение Почётной грамотой учреждения;

награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);

предоставление к наградам органов управления в сфере образования;

предоставление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

предоставление ценных подарков.

ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы и содержание дополнительного профессионального образования работников, необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, осуществляет профессиональную переподготовку и повышения квалификации работников, в том числе для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом развития образовательной организации и результатов аттестации работников.

Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю своей деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств организации.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), нахождение на прохождении независимой оценки соответствия по положениям профессионального стандарта или иным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность) с сохранением среднего заработка по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с образованием (высшего образования по программам бакалавриата, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по договору образовательной организации или органов, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет собственных и внебюджетных средств.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с работодателем работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также с учетом специфики режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профсоюзом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, устанавливаемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1279 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы). Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной работы с воспитанниками, участие в оздоровительных, воспитательных и иных мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

4.1.4. При составлении планов и графиков работ должны исключаться излишние затраты времени педагогических работников, ведущих дополнительную работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная деятельность и не образовывались длительные перерывы.

4.1.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников.

4.1.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.9. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Основным категориям работников предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

4.1.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и выплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

11.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Для проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им условий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

11.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

11.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

11.14. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого устанавливаются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в
семьях (мужьям) военнослужащих, сотрудников ОВД, федеральной
службы, ФСКН, таможенных органов, сотрудников учреждений
исполнительной системы, погибших или умерших вследствие
ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной
(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением
службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

родителям - до 60 календарных дней в году;

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

работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом
условий настоящего коллективного договора для таких работников
установлены более благоприятные условия).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска
осуществляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей
выполнения работ частью отпуска, превышающая 28 календарных дней, по
желанию работника может быть заменена денежной компенсацией
(ст. 127 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении
неоплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной
компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого
отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При нормировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок,
(фиксированных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в
том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и
надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается
в соответствии с оплатой труда МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина», настоящим
коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в
соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами
Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами
субъектов Российской Федерации, рекомендациями по разработке систем оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем
один раз в денежной форме путем перевода в зарплатную карту по
желанию работника.

Работник вправе заменить зарплатную карту, на которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об отсутствии реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Дни выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 8 и 22 числа.

Минимум оплаты труда работников за первую половину месяца не может быть меньше от размера месячной заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

33. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за соответствующий месяц с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Расчетный листок утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

34. Заработная плата исчисляется в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 №163 «Об установлении системы оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций, работников образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» и трудовым законодательством.

35. 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.

36. 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 ее задержки, а также компенсацию за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

37. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе компенсацию за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

38. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе компенсацию за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до фактического расчета включительно.

Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час ночного времени.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время определяются Положением об оплате труда работников.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей и сменщика сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

В периоды отмены образовательного процесса отдельных группах либо в случае отчисления по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим причинам воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от его квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие случаи:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня вынесения Министерством образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (государственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

...материальной поддержки педагогических работников, у которых ... в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста ... срок действия квалификационной категории, работодатель ... труду с учетом имевшейся квалификационной категории на ... к аттестации в целях установления квалификационной категории, ... но не более чем в течение одного года после выхода из ...

... истечения у педагогического работника перед наступлением ... срока действия квалификационной категории работодатель ... труду с учетом имевшейся квалификационной категории до ... пенсионного возраста, но не более чем на один год.

... Система нормирования труда в МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина» ... работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе ... труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных ...) утверждаемых в порядке, установленном законодательством ...

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

... для реализации права работников на здоровые и безопасные условия ... современных средств безопасности труда, предупреждающих ... травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ... обязуются:

... осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в ... состоянии условий и охраны труда, выполнением коллективного ... охраны труда.

... контролировать выполнение в учреждении предписаний органов ... надзора (контроля), представлений технических (главных ...) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по ... первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по ...)

... работодатель обязуется:

... обеспечивать в соответствии с законодательством Российской ... финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за ... средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

... проводить мероприятия по обеспечению безопасности ... организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся ... находящихся в распоряжении образовательной организации.

... обеспечить создание и функционирование системы управления охраной ... в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской ...

... обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, ... оборудования, при осуществлении технологических и образовательных ...

использование применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК

обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать нормам охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Соблюдать в установленном законодательством Российской Федерации порядок проведения специальной оценки условий труда.

Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с особыми (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными требованиями охраны труда, соглашениями, коллективными договорами.

Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, средств и обезвреживающих средств, молока или равноценных продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с особыми (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с вредными и опасными условиями труда.

Обеспечивать, если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работнику компенсацию, а работодатель возмещает работнику в срок не более 10 дней ее стоимость.

Обеспечивать повышение квалификации работников, занятых на работах с особыми (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых связана с получением бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда.

Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время производственного процесса;

Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний работников по охране труда;

Обеспечивать обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по монтажу и ремонту электрооборудования;

Обеспечивать соответствие работников по пожарной безопасности;

Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении работ с повышенной опасностью.

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в

...енном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и
...у знаний требований охраны труда.

6.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и
...ских местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся
...нсах и средствах индивидуальной защиты.

6.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого
...а и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.2.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим)
...кторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным
...ране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в
...ательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников
...рые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.15. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные
...ступления на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования)
...иков и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со
...ей 243 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места
...ни (должности) и среднего заработка, включая:

...обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические
...ские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

Работники, которые отказываются от прохождения периодического
...ского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются
...телем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей
...хождения обязательных медицинских осмотров (обследований),
...ических освидетельствований.

6.2.16. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием
... сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной
...оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный
...освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими
...и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и
...павлении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-
...логических правил и норм работодатель по представлению профкома
... для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней
...платы.

6.2.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в
...ствии с нормативными требованиями.

6.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников
...от несчастных случаев на производстве и профессиональных
...в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение рабочего перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и воспитательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и педагогических собраний, педагогических советов и методических семинаров и др.), к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

6.2.22. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда государственного страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Калужской области, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, с летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.23. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с летальным исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.24. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комитетов) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.25. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.26. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.27. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, чистой воды.

Работники обязуются:

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

6.2.28. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.2.29. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.2.30. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

6.4.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.4.3. Заслушивать на заседаниях первичной профсоюзной организации отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Положение по охране труда.

6.4.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Положения по охране труда.

6.4.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости групп воспитанников в образовательной организации.

6.5. Первичная профсоюзная организация рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профсоюза, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение не менее 5% средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения дополнительного медицинского страхования и др.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для зачисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюза.

7.2.5. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Воспитатель года», и др.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

8.2. Первичная профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

- **Работодатель обязуется:**

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

9.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Профсоюз отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

10.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор)

10.3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

10.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

10.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования.

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

10.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

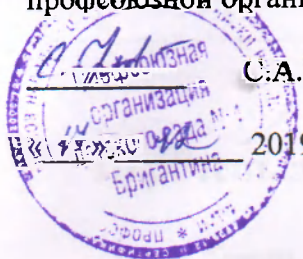
10.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

10.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение 1

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации



С.А.Новикова

2019 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина»



Заведующая

Э.Х. Давыдова

« 17 » 12 2019 г.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск

- Повар – 7 календарных дней

Приложение 2

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации



С.А.Новикова

2019 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

МДОУ «Детский сад № 4
«Бригантина»



Заведующая

Э.Х. Давыдова

12

2019 г.

Перечень должностей на получение спецодежды и мыла

1. Повар
2. Заведующая хозяйством
3. Кухонный рабочий
4. Рабочий по обслуживанию здания
5. Сторож
6. Дворник
7. Уборщик производственных помещений
8. Помощник воспитателя

С Коллективным договором
МДОУ «Детский сад № 4 «Бригантина», ознакомлены :

П	Ф.И.О.	Подпись
	Антипина Н.М.	[Подпись]
	Андросова О.Н.	[Подпись]
	Файс С.В.	[Подпись]
	Зерная Т.А.	[Подпись]
	Кривоша В.В.	[Подпись]
	Медведева С.В.	[Подпись]
	Кожеева Н.В.	[Подпись]
	Толокина Е.И.	[Подпись]
	Гаджиев А.И.	[Подпись]
0	Ласеиникова Д.Э.	[Подпись]
11	Мучинкина М.Е.	[Подпись]
12	Горикова Л.И.	[Подпись]
13	Корсакина Т.А.	[Подпись]
14	Машарина Ю.В.	[Подпись]
15	Норикова С.А.	[Подпись]
16	Погосян Е.С.	[Подпись]
17	Пурова З.И.	[Подпись]
18	Маслова Е.Н.	[Подпись]
19	Кордобовская Е.Ю.	[Подпись]
20	Горюхинова О.О.	[Подпись]
21	Сибирякова О.А.	[Подпись]
22	Докимичева Н.Д.	[Подпись]
23	Иришлова Л.И.	[Подпись]
24	Ряба Н.В.	[Подпись]
25	Удальцова Ю.А.	[Подпись]
26	Климова Л.В.	[Подпись]
27	Маркова В.Д.	[Подпись]
28	Киселев А.А.	[Подпись]
29	Давыдов А.А.	[Подпись]
30	Калачев Р.И.	[Подпись]
31	Павленко И.К.	[Подпись]
32	Зрченко Н.В.	[Подпись]
33	Мисюнина Е.А.	[Подпись]
34	Гинчикова С.А.	[Подпись]
35		

ор утвер
и работн
«Бриганти

019 г. №

е

г.

ГОВОР
трацио

Вайс

Прошито и пронумеровано

28 листов

Заведующая МДОУ «Детский сад №4

«Бригаantina»

Давыдова Э.Х.



A large table with multiple columns and rows, containing faint handwritten text. The columns are labeled 'Ф.И.О.' (top right) and 'Подпись' (top left). The text is mostly illegible due to fading and bleed-through.