

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Александровского района Оренбургской области «Ждановский детский сад»
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Ждановский детский сад»



(Е.Р.Григорьева)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Ждановский детский сад»

(Т.М.Тарасюк)

Регистрационный № 3280000/2333 от 29.12.23 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Александровского района Оренбургской области «Ждановский детский сад».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Оренбургской области;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Тарасюк Татьяны Михайловны.

Руководитель организации в лице его Григорьевой Екатерины Романовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания

1.7. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами.

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 Трудового кодекса РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета 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, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

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

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

1.13. 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.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.16. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.20. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

РАЗДЕЛ 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. 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.

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.7. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными

характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.11. 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 второй 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, возможен только

при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника

имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации); восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); по иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым законодательством.

2.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем».

2.7. При приеме на работу работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 Трудового кодекса РФ, в

трудовом договоре указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание, разрешении на временное проживание в целях получения образования, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными частью второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом, временно пребывающим на территории Российской Федерации (далее - высококвалифицированный специалист), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

2.8. Лица, иностранные граждане или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Трудового кодекса РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о

предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха в учреждении регулируется законодательством, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя для женщин – 36 часов, общими выходными днями являются – суббота, воскресенье (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

Для мужчин, работающих в учреждении, устанавливается 40-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Режим рабочего времени в учреждении определяется графиком сменности составленным работодателем с учетом мнения выборного органа и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам ДОО устанавливается Трудовым Кодексом РФ и иными правовыми актами с учетом особенностей их труда. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 сентября по 31 декабря).

3.5. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как в внутри, так и за пределами детского сада (ст. 151 Трудового кодекса РФ, ст. 60.2 Трудового кодекса).

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида – детства до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 Трудового кодекса РФ), либо переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным сверхурочной работы.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения выборного органа и письменного согласия работника (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником.

3.9. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

3.10. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи работниками, непосредственно находящимися с детьми (воспитателям) и не имеющим

возможность покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ).

3.11. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 Трудового кодекса РФ только с письменного согласия самого работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.13. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

3.14. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: сторож.

3.15. Допускается введение суммированного учёта рабочего времени сторожам при 6-дневной рабочей неделе, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период – полгода, не превышала нормального числа рабочих часов ст. 104 ТК РФ.

3.16. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового Кодекса РФ.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса).

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 неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые

отпуска, производится на основании ст. 121 Трудового Кодекса РФ.

3.18. В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации.

По соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев в следующих случаях:

- по беременности и родам, или непосредственно перед отпуском;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка, детей в возрасте до 3-х месяцев.

Предоставлять педагогическому персоналу ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогам в размере 42 календарных дня;
- учебно – вспомогательному персоналу в размере 28 календарных дней;
- рабочим в размере 28 календарных дней;
- работникам – инвалидам 30 календарных дней.

3.19. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 117 и ст. 119 Трудового Кодекса РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска из фонда экономии заработной платы:

а) за работу с вредными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса) до 7 календарных дней (На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест не менее 7 календарных дней);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса) от 3 до 14 календарных дней;

г) инвалидам с детства – 2 календарных дня.

3.20. По письменному заявлению работнику работодатель обязан предоставить оплачиваемые дни:

- бракосочетание самого работника (детей работника) – 4 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- похороны близких родственников – 2 дня;
- донорам по предоставлению справок, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время, в течение календарного года ст. 186 ТК РФ;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных, оплачиваемых выходных дня в месяц ст.262 ТК РФ;
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации.

3.21. Отдельным категориям работников в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются при наличии финансовых

возможностей следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) работникам, не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

б) неосвобожденному председателю выборного представительного органа - 3 дня.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска ст. 124 ТК РФ.

3.23. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.24. На основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

3.25. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью или по частям (ст. 263 Трудового Кодекса РФ):

- работникам, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и, получающих профессиональное образование того же уровня вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года (ст. 173, 174 Трудового Кодекса РФ).

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем ст. 128 ТК РФ.

3.27. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

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

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.30. В летний период педагогические работники привлекаются к работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки. В летний период администрация предоставляет работникам дни отдыха, не использованные ранее на основании письменного заявления, методические дни для повышения квалификации.

3.31. В соответствии со ст.322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть не менее 14 календарных дней для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или профессионального высшего образования, расположенного в другой местности.

3.32. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

3.33. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения «Об оплате труда работников МБДОУ «Ждановский детский сад».

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

4.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств.

4.4. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

4.5. Штатное расписание утверждается работодателем ежегодно с учетом мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в части определения наименования должностей и правильности расчета заработной платы работников.

4.6. Тарификация педагогических работников проводится один раз в год не позднее 01 октября текущего года.

4.7. Должностные оклады руководителя, воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, младших воспитателей, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании») по согласованию с выборным органом.

4.8. Со штатным расписанием и тарификационными списками работники знакомят под роспись с указанием даты их ознакомления.

4.9. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ.

Письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.10. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

4.11. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину – 30(31) числа текущего месяца. В феврале текущего года зарплата за вторую половину месяца выплачивается 28 или 29 числа.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- «Об оплате труда работников МБДОУ «Ждановский детский сад»;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и Постановления от 08.08.2010г. № 761;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Коллективного договора;
- мнения выборного профсоюзного органа.

4.13. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств; использовать их по решению общего собрания работающих и по согласованию (с учетом мнения) выборного органа.

4.14. Введение в учреждении новой системы труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, отраслевым соглашением, коллективными договорами.

4.15. Все виды компенсационных доплат выплачиваются в размерах, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 Трудового кодекса):
- Повару;
- Рабочему по стирке и ремонту спецодежды;

- Уборщику служебных помещений.
- за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивать в повышенном размере - за каждый час работы в ночное время в размере 35% от должностного оклада (статья 154 Трудового кодекса);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);
- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);
- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);
- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса).

4.16. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (в полном размере) в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

4.17. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ.

4.18. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 Трудового кодекса РФ).

4.19. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

4.20. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.21. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 Трудового кодекса РФ).

4.22. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

4.22. Сохранить за работниками, участвующими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора (невыплата заработной платы более месяца), заработную плату в полном размере; дни забастовки включаются в стаж работы, дающей право на отпуск.

4.23. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить

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

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

4.24. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

4.25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования, в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с выборным органом.

4.26. Порядок и условия применения стимулирующих надбавок устанавливаются на основании Положения о системе оплаты труда, разработанного комиссией, созданной в учреждении на общем собрании работающих.

4.27. Работодатель не осуществляет в течение учебного года в детском саду организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.28. Работодатель несёт ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счёт учреждения.

4.29. Профсоюзный комитет обязуется:

4.29.1. Осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда.

4.29.2. осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.29.3. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.29.4. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.29.5. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза,

предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.29.6. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.29.7. делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.4.3. 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, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ;

5.4.4. 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, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса);

5.4.5. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.4.7. Продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса;

- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

5.4.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

5.4.9. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% согласно бюджетной сметы расходов;

6.2.3. создать на паритетной основе из представителей работодателя и

профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (ст.218 Трудового кодекса);

6.2.4. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

6.2.5. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда (ст. 212, 372 Трудового кодекса РФ);

Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.2.6. обеспечить инструктаж по охране труда под роспись, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.7. выделять средства на замену устаревшего оборудования (по выделению денежных средств учредителем);

6.2.8. организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

6.2.9. обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате (ст. 213 Трудового кодекса РФ);

6.2.10. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

6.2.11. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.12. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.13. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.14. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в

расследовании несчастных случаев на производстве (гл. 36 ст. 228, 228¹, 229¹, 229², 229³, 230¹ Трудового кодекса РФ);

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

6.2.16. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса);

6.2.17. в случае отказа работника от выполнения 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;

Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда,

- необеспечение его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2.18. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.19. вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2.20. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.2.21. направлять работников на обучение по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда в порядке, установленном правительством РФ ст. 225 Трудового кодекса РФ.

6.2.22. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда ст. 226 Трудового кодекса РФ.

6.2.23. в соответствии со ст. 325 Трудового кодекса РФ оплачивает работникам и их иждивенцам проезд на территории РФ один раз в два года с выплатой аванса на эти цели.

6.2.24. оплачивать стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации и лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 Трудового кодекса РФ).

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы

работников по вопросам условий и охраны труда;

6.3.2. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.3.3. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.4. контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.3.5. организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.3.6. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны обеспечивают обязательства в соответствии с которыми:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе находящимся в различных отпусках, выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, в соответствии с Положения «Об оплате труда работников МБДОУ «Ждановский детский сад».

7.2. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ «Ждановский детский сад».

7.3. При наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ «Ждановский детский сад».

7.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность в соответствии с Положением;

7.6. В учреждении устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- благодарность,
- почётная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- представление к званию лучшего по профессии;
- премия за конкретный вклад;
- представление к государственным наградам,
- другие формы и методы поощрения.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения;

7.7.2. проводить работу по вовлечению молодых работников в члены

профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.7.3. осуществлять контроль над соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.7.4. регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.7.5. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований; обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

7.7.6. совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей (вариант: с работниками – членами профсоюза и членами их семей);

7.7.7. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений из профсоюзных средств.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы

государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 Трудового кодекса РФ).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»).

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса, п.1 ст.11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать

содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору.

9.4.5. предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (гл. 8 Трудового кодекса РФ);

9.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.7. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников;

- на время кратковременной учебы по вызову вышестоящей организации;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в

соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

С учетом мнения выборного органа рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п.2, ст.81 п.5 Трудового кодекса РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 Трудового кодекса РФ;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ), (ст. 327 Трудового кодекса РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- порядок утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- форма расчетного листа (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 Трудового кодекса РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

9.9. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные

средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1 Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомленную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК).

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль, за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган).

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.4. Стороны пришли к договоренности, что период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15 – дневной срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективными крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 Трудового кодекса РФ.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключений нового коллективного договора.

**СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО
РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ «ЖДАНОВСКИЙ ДЕТСКИЙ
САД»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Ждановский детский сад», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
4. Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

31 (матрица) листов

Заведующий МБДОУ «Ждановский детский сад»

В. Р. Григорьева
В. Р. Григорьева
директор детского сада



**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Приложение к уведомлению
от 29.11.2023 № 19/14227

Регистрационный номер коллективного договора 32800007/2333	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.) 9	Номер регистрационного дела 34	Наименование субъекта Российской Федерации Оренбургская область	Наименование города (района) Александровский	Наименование вида экономической деятельности 85.11	Организационно-правовая форма организации учреждение	Наименование вида собственности муниципальная
Стороны коллективного договора, представители							
От работников Такасюк Т.М.-председатель профсоюза	Рабочее время			От работодателей Григорьева Е.Р.-директор			
РАЗДЕЛЫ	Оплата труда	Тарифная сетка		Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам
					предусмотрен		
		Отпуска		Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска			
		На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие	
						3 дня	Рождение ребенка-2дня, бракосочетание работника (детей работника) -4дня, проводы детей в армию-2дня, в связи с переездом-2дня, похороны близких родственников-2дня, сопровождение ребенка в школу1 сентября-

			День.
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
			5 часов в неделю для поиска работы
Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; Финансирование мероприятий по охране труда; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью; Обеспечение работников сывороточными и обезвреживающими средствами; Обязательные (предварительные и периодические) медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Комитет (комиссия) по охране труда; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	
Другие мероприятия	<p>донорам по предоставлению справок, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время, в течение календарного года ст. 186 ТК РФ; одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных, оплачиваемых выходных дня в месяц ст.262 ТК РФ; беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по согласию сторон на основании заключения женской консультации</p>		

Директор ГКУ «ЦЗН Александровского р-на»



(Родина Н.М.)



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел./факс (3532) 77-00-48
E-mail: mtizn56@mail.orb.ru

Директору
МБДОУ «Ждановский детский сад»
Григорьевой Е.Р.

29.11.2023 № 14/4227

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора

Уважаемая Екатерина Романовна!

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что коллективный договор МБДОУ «Ждановский детский сад» зарегистрирован 24.11.2023г.

Регистрационный номер: 32800007/2333.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 2 л. в 1 экз.

Заместитель министра

О.А.Мамедова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 409fc23782435af3031f1e4e4b64494e

Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна

Действителен с 09.06.2023 до 01.09.2024