



От работодателя:
Заведующая
Детского сада № 10
М.Ю. Ярина
« 09 » 12 2021г.

От работников:
представитель работников
Детского сада № 10
О.В.Кряжева
« 09 » 12 2021г.

666419, Иркутская область,
с. Рудовка, ул. Школьная, 7.
тел. 8(39551)22-4-24

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 «Родничок» на 2021 – 2024 годы

ПРИНЯТ
собранием трудового коллектива
Детского сада № 10
09.12.2021 г. Протокол № 3

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
Управлении экономики и труда в
Администрации муниципального
образовании «Жигаловский район»
Регистрационный номер 148
от 29 декабря 2021 г.

Консультант по охране труда Управления экономики и труда в Администрации муниципального
образовании «Жигаловский район»  А.Ш.Колчанова

МО «Жигаловский район»
ЗАР. РАСТ. ПРОС. АНО
РЕГ. № 148
«29» 12 2021
КОНСУЛЬТАНТ ПО ВОПРОСАМ ОТ 

2021 год

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются коллектив работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 «Родничок»(далее по тексту – Детский сад №10), именуемый далее «Работники» и заведующая Ярина Марина Юрьевна, именуемая далее «Работодатель», совместно именуемые «Стороны».
- 1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значения и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнить.
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает представителя работников трудового коллектива единственным представителем работников Детского сада № 10, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.
- 1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. По истечении установленного срока действия коллективного договора разрабатывается и заключается новый коллективный договор.
- 1.7. Работники предоставляют право представителю работников трудового коллектива договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.
- 1.8. В период действия коллективного договора представитель работников трудового коллектива содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.
- 1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляются лицами, уполномоченными работодателем и представителем работников трудового коллектива с подтверждением соответствующими документами. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании работников Детский сад № 10.
- 1.10. Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников Детского сада № 10.
- 1.11. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.
- 1.12. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- 1.13. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.
- 1.14. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

Раздел 2. Трудовой договор

Трудовой договор – это договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки (далее – трудовой договор). Изменение

порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовые функции, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Сторонами трудового договора, заключаемого в организации, являются руководитель (заведующая) и работник.

2.1. Согласно статье 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: – на неопределенный срок; – на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

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

2.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 ТК РФ). В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудов договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. 2.6. Срочный трудовой договор заключается (статья 59 ТК РФ):

– на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы; – на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

– с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

– других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

– с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.9. С работником могут заключаться трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как в организации (внутреннее совместительство) так и у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1. ТК РФ).

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

2.11. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии

(должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем организации, и оформляется приказом, с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель организации - досрочно отменить приказ о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и руководителем организации. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.13. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то руководитель организации имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (статья 61 ТК РФ).

2.14. По письменному заявлению работника, руководитель организации обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов,

- приказ о приёме на работу, приказы о переводах на другую работу, приказ об увольнении с работы;
- выписки из трудовой книжки;
- справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое.

2.15. Копии документов, связанных с работой, заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно сравнению с действующим законодательством.

Раздел 3. Оплата труда, гарантии и компенсации

3.1. В области труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

3.1.2. Выплата заработной платы Работнику производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 11 числа месяца, следующего за расчётным.

3.1.3. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме расчетным листком извещается о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.1.5. Все условия оплаты труда установлены «Положением о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 «Родничок».

3.1.6. Размеры доплаты, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются заведующей в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании «Положения о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №10 «Родничок».

3.1.7. Компенсация за работу в ночное время работникам Детского сада №10 производится в размере не ниже 35 процентов от часовой оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3.1.8. Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам Детского сада № 10 устанавливаются в размере не менее 4% к минимальному окладу по результатам специальной оценки рабочих мест. Данная доплата устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается заведующей Детским садом № 10 в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за

месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3.1.9. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, следующие часы - двойного размера.

3.1.11. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

3.1.12. Доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но не связанную с образовательным процессом, устанавливается в размере, не превышающем 15% минимального оклада (ставки).

3.1.13. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются в размерах:

Наименование	Размер
1. Выплата за работу не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	От минимального должностного оклада (ставки)
1.1. Педагогическим и другим работникам за заведование учебно - опытными участками (от миним. ставки)	20%
1.2. Педагогическим работникам за заведование кабинетами при наличии паспорта (от миним. ставки)	15%
1.3. Педагогическим и другим работникам за ведение методической работы (от миним. ставки)	8%
1.4. Педагогическим работникам за работу по охране прав детей (от миним. ставки)	8%
1.5. Педагогическим за работу по ГО и ЧС (от миним. ставки)	8%
1.6. Педагогическим работникам за работу в группе компенсирующей направленности (от миним. ставки)	15%
1.7. Заведующей хозяйством за составление меню и обсчёт калорийности блюд	4%
1.8. Заведующей хозяйством за составление отчёта по питанию	4%
1.9. Заведующей хозяйством за работу по охране труда и пожарной безопасности	7%

3.1.14. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в Детский сад №10 устанавливается в размере:

- до 3 лет работы - 20% минимального оклада (ставки);
- 3-5 лет работы - 10% минимального оклада (ставки);
- 5-7 лет работы - 5% минимального оклада (ставки);

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- работа в Детском саду №10 по специальности.

3.1.15. Ежемесячная надбавка работникам в размере 25 процентов за работу в сельской местности. Данная надбавка начисляется на заработную плату кроме стимулирующих выплат, установленных в

абсолютном размере, а также кроме надбавок, указанных в п.1.1.

3.1.16. Ежемесячная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется на всю заработную плату кроме стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере.

1. Надбавка:	80%
1.1 за непрерывный стаж работы	30%
1.2 районный коэффициент	30%
1.3 за работу в Жигаловском районе	20%

3.1.17. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, награжденным знаком «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», орденом «Знак Почёта», Почётной грамотой Министерства Образования РФ, устанавливается в размере:

- 10% минимального оклада (ставки).

3.1.18. Размеры доплат могут быть уменьшены или отменены при невыполнении возложенных обязанностей. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается и оформляется приказом заведующей Детского сада №10.

3.1.19. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

3.1.20. Производить выплату отпускных за 3 дня до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, за исключением случаев предоставления отпуска работнику по его заявлению, поданному менее чем 3 дня до начала отпуска.

3.1.21. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работающих в Детского сада №10 (условия оговорены трудовыми договорами).

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников Работодатель осуществляет:

– своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;

– выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

3.2.2. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.2.3 Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующей Детского сада №10, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.2.4. Педагогическим работникам, в том числе заведующей Детского сада №10 предоставляется льгота по коммунальным услугам за освещение, отопление, квартплата (статья 55 п. 5 Закона РФ «Об образовании»).

3.2.5. Стороны считают следующее:

на основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание – до 5 календарных дней;
- по случаю родов супруги – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) – до 10 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Детского сада №10 может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Детского сада №10.

4.3. При сокращении численности или штата работников Детского сада №10 преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Детского сада №10 либо сокращением численности или штата работников Детского сада №10 увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка работникам устанавливается: для женщин работающих независимо от занимаемых должностей в Детском саду №10, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин – не более 40 ч в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож, кочегар), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.3. По графику пятидневной рабочей недели работают все работники Детского сада №10.

5.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам согласно графика.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогам 42 календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск всем работникам - 8 календарных дней (ст.116 ТК РФ). Повару, кухонным работникам, рабочему по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочему по обслуживанию здания детского сада ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.6. За ненормированный рабочий день заведующей Детского сада №10 предоставляется дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью три дня.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

6.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, своевременно проводить специальную оценку условий труда.

6.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.6. Обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживания.

6.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Детском саду №10 и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.8. Организовать за счёт собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать заведующую или замещающего её лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно графику.

6.2.1. Работодатель заключает с представителем работников Детского сада №10 соглашения по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнения комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда.

6.2.2. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 228–231 ТК РФ).

6.2.3. По улучшению условий охраны труда здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;
- создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

6.2.4. Детский сад №10 выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда заведующей и педагогов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных

профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников Детского сада №10.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением

7.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке размеров, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Раздел 8. Гарантии деятельности уполномоченного по охране труда

8.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке уполномоченному по охране труда информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.2. Предоставлять уполномоченному по охране труда возможность проведения собраний, конференций. Выделять для этой цели помещение, право пользования средствами связи, оргтехникой.

8.3. Работодатель с учетом мнения уполномоченного по охране труда разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- об оплате труда (положение об оплате труда) (ст. 135 ТК РФ);
- о стимулирующих выплатах (положение о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет и т.д.) (ст. 144 ТК РФ);
- об оплате труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ), о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ);
- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования, о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ), о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);
- о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- устанавливающие порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- о проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о системе оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанным с загрязнением, имеющих право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты,

улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ).

Раздел 9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.

9.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

9.5. Внесение изменений и дополнений производится на собрании трудового коллектива.

Раздел 10. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора

10.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

10.2. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Раздел 12. Приложения к коллективному договору

12.1. Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, согласованы с уполномоченным по охране труда.

12.2. К коллективному договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;
- перечень должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатно смывающих и обезжиривающих средств;
- соглашение по охране труда.

От работодателя:
Заведующая
Детского сада № 10
М.Ю. Ярина
М.П. _____
дата _____

От работников:
представитель работников
Детского сада № 10
/с/ О.В.Кряжева

09.12.2021г.

дата

Пронумеровано и прошито

11 (одушкодуать)

лист 02

Заведующая



М. Ю. Ярина