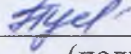


**Министерство образования Российской Федерации
МО «Славский городской округ»
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Ласточка»**

238600 Калининградская область, г.Славск, ул.Советская 24
тел.: (401-63) 3-17-34; 3-14-37; 3-19-71; e-mail: lastochka_slavsk@mail.ru; web-сайт:
www.lastochka.slavsk.pro

От работников:
Председатель Органа общественной
самодетельности (ООС)
Гусейнова Наталья Сергеевна



(подпись)

«10» августа 2020 г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ детский сад «Ласточка»
Матвеева Елена Александровна



(подпись)

Приказ № 45

от «10» августа 2020 г.

ПРИНЯТ

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «10» августа 2020 г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Ласточка»
на 2020 – 2023 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

М.П.

2020 г.

Оглавление

Раздел 1.	Общие положения	Стр. 3
Раздел 2.	Трудовые отношения	Стр. 4
Раздел 3.	Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников	Стр.6
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	Стр.7
Раздел 5.	Оплата труда	Стр.11
Раздел 6.	Условия и охрана труда	Стр.13
Раздел 7.	Социальные гарантии	Стр.15
Раздел 8.	Гарантии деятельности ООС	Стр.16
Раздел 9.	Разрешение трудовых споров	Стр.17
Раздел 10.	Заключительные положения	Стр.17
Раздел 11.	Перечень приложений к коллективному договору	Стр.17

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Ласточка» МО «Славский городской округ» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами: Работодателем и Работниками, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Работодатель, в лице заведующего (ст. 33 ТК РФ) и Работники учреждения, интересы которых представляет представительный орган (ст. 29, 31 ТК РФ) – Органа общественной самодеятельности (далее - ООС) в лице председателя ООС.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Калининградской области, органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по соблюдению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, его реорганизации в форме преобразования, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, предусматривает согласование с представительным органом Работников в лице председателя ООС (ст.8 ТК РФ). Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (2020-2023 гг.) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.13. В течение срока его действия любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению, продлению срока действия или заключению нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ).

1.14. Работодатель обязуется направить в семидневный срок, подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.15. Стороны договорились о том, что:

- требования, выдвинутые Работниками и (или) ООС учреждения, утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю на разрешение коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ);
- Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников. О принятом решении Работодатель сообщает в ООС учреждения в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ);
- трудовой спор рассматривается примирительной комиссией, которая создается в срок до двух рабочих дней со дня начала трудового спора (ст. 402 ТК РФ);
- соглашения, достигнутые сторонами трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании трудового спора, оформляются в письменной

форме и имеют для сторон трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами трудового спора (ст. 408 ТК РФ);

– признается право Работников на забастовку как способ разрешения трудового спора (ст. 409 ТК РФ).

В случае выполнения условий Коллективного договора Работодателем Работники не участвуют в проведении забастовок.

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ;

2.2. Заключать Трудовой договор в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора передать Работнику, другой хранить в учреждении. Получение Работником экземпляра Трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). При фактическом допущении Работника к работе заключить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3. Заключать Трудовой договор, где указываются:

– фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

– идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);

– сведения о представителе Работодателя, подписавшем Трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения Трудового договор.

Обязательным для включения в Трудовой договор является следующие условия:

– место работы;

– трудовая функция;

– дата начала работы;

– условия оплаты труда;

– режим рабочего времени и времени отдыха;

– компенсации за работы с вредными условиями труда.

В Трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В течение 3-х дней издать приказ о приеме на работу и знакомить с ним Работника под подпись (ст. 68 ТК РФ);

2.4. Предоставлять в соответствии с Трудовым договором Работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 56 ТК РФ);

2.5. Заключать по заявлению Работника Трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ);

2.6. Поручать с письменного согласия Работника выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ);

2.7. Оговаривать в Трудовом договоре условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (ст. 65 ТК РФ).

Стороны договорились:

2.8. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором;

2.9. Извещать Работников об изменении определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст.162 ТК РФ);

2.10. Знакомить при приеме на работу (до подписания Трудового договора) Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующие нормы трудового права, действующие в учреждении (ст. 68 ТК РФ);

2.11. Своевременно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации Работников учреждения;
- не допускать обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

2.12. Считать ночное время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ);

2.13. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день делить на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

2.14. Прекращать Трудовой договор с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения Трудового договора с педагогическими работниками является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (336 ТК РФ);

2.15. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ);

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ;

Работники обязуются:

2.17. При поступлении на работу и заключении Трудового договора предоставлять Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- Дополнительные документы с учетом ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.18. Добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые функции в соответствии с Трудовым договором, должностной инструкцией;

2.19. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда;

2.20. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.21. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.22. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ);

3.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации определяет Работодатель (ст. 197 ТК РФ);

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников оформляться Работодателем заключением с Работником соглашения, дополняющего Трудовой договор.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (ст. 196 ТК РФ);

3.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в

соответствии с пп. 2. пункта 5. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3.5. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.6. Создать необходимые условия для Работников, проходящим профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением;

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

3.8. Предложить при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса.

3.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.10. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Стороны договорились:

3.11. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации учреждения;

3.12. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется, после увольнения, при появлении вакансии, преимущественное право приема в учреждение.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

В учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя, с 7.45 до 18.15 час. с выходными днями в субботу, воскресенье, праздничные дни.

Работодатель обязан:

4.1. Определять режим рабочего времени в учреждении, устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3);

- Графиком рабочего времени Работников, утвержденным Работодателем, согласованным с председателем ООС в начале учебного года, и доведенным до Работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями Трудового договора;

4.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

- продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – 40 часов в неделю (8 часов 00 мин. в день);

- сокращенную продолжительность рабочего времени для:

- ✓ педагогических Работников - не более 36 часов в неделю (7 часов 12 мин. в день);

- ✓ учителям-дефектологам, учителям-логопедам - 20 часов в неделю за ставку заработной платы (4 часа в день)

- ✓ музыкантам - 24 часа в неделю за ставку заработной платы (4 часа 48 мин. в день)
- ✓ инструкторам по физической культуре - 30 часов в неделю за ставку заработной платы (6 часов в день)
- ✓ Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- ✓ Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- ✓ Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- ✓ Работников условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94, 333 ТК РФ; Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 С изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.

4.3. Предоставлять в течение рабочего дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. Обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ);

4.5. Не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ);

4.6. Уменьшать продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ);

4.7. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников - не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

4.8. Предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ);

4.9. Привлекать Работников к сверхурочной работе только в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В других случаях привлечения к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения ООС. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год» (ст. 99 ТК РФ);

4.10. Допускать привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99, 113 ТК РФ);

4.11. Предоставлять всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.12. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

4.13. Предоставлять педагогическим Работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ);

4.14. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116, 117 ТК РФ);

- Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (Приложение №8).

- С письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

- Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ)

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ);

4.16. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ООС учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.17. Производить:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности Работника;

- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ);

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.18. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.19. Обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

– женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

– Работникам в возрасте до восемнадцати лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

– одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262.1 ТК РФ);

– работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, дополнение в ст. 262.2 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 11 октября 2018 года № 360-ФЗ).

– производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

4.20. Предоставлять педагогическим Работникам учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на длительный отпуск сроком до одного года, установленного Приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (ст. 335 ТК РФ).

4.21. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической деятельности рассматриваются руководителем по согласованию с ООС.

4.22. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

– Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

– Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

– Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4.23. Длительный отпуск педагогическим работникам учреждения предоставляется без сохранения заработной платы.

4.24. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется педагогическим работникам, имеющим на него право до начала учебного года, в порядке очередности по личному заявлению педагогического работника.

Отпуск не может быть разделен на части.

4.25. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает заведующий учреждения не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

4.26. Приказ руководителя учреждения об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должен быть оформлен в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должен содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

4.27. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

4.28. Работодатель имеет право вызвать работника из длительного отпуска до его окончания в связи с производственной необходимостью.

4.29. Работник имеет право вернуться из длительного отпуска до его окончания, предупредив работодателя в письменном виде за три дня до выхода из длительного отпуска.

4.30. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения.

4.31. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

4.32. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.33. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

4.34. Педагогические работники, работающие по совместительству, пользуются правом предоставления длительного отпуска по основному месту работы.

4.35. Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором;

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ), выплачиваемое в

соответствии с законодательством Российской Федерации, Калининградской области, органов местного самоуправления и на основании «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ласточка», согласованного с общим собранием трудового коллектива МБДОУ детский сад «Ласточка» (Приложение № 2).

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным «Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области». (ст. 133.1 ТК РФ, Законом Калининградской области от 03.12.2007 № 191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области»)

5.3. Заработная плата Работника включает в себя:

- гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада - фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационную часть, состоящую из фиксированных доплат к базовому должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время); за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу; за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжелых работах;

- и может включать в себя стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

5.4. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу производятся фиксированные выплаты стимулирующего характера за конкретные достижения на основании приказа руководителя МБДОУ детский сад «Ласточка».

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат Работникам, а также периодичность их установления определяются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ласточка», трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (эффективность труда), в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения.

5.5. В целях поощрения работников учреждения может производиться единовременное премирование работников до 200%, которое осуществляется на основе приказа руководителя образовательного учреждения, где указывается конкретный размер этой выплаты

Работодатель обязуется:

5.6. Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты труда, штатным расписанием и тарификацией;

5.7. При выплате заработной платы извещать в письменной форме Работников о:

- составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работникам, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения СООС в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ);

5.9. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.10. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством;

5.11. Производить доплату за работу с вредными условиями труда;

5.12. Работодатель выплачивает заработную плату за первую часть отработанного месяца пятнадцатого числа этого месяца. Заработную плату за вторую часть отработанного месяца работодатель выплачивает тридцать первого числа этого месяца.

5.13. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны договорились:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (Приложение № 4).

6.2. Обеспечивать выборы ответственных лиц по охране труда из коллектива Работников и создавать совместную комиссию по охране труда (Положение о комиссии по охране труда) (Приложение № 6).

6.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и своевременно информировать Работников о принятых мерах по улучшению здоровых, безопасных условий и охраны труда;

6.4. О том, что Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором.

Работодатель обязуется:

6.5. Обеспечить право Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ);

6.6. Обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №7; Приложение №9);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложение №5), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения СООС в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 226 ТК РФ).
- обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированных специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств

в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты (Приложение №7);

6.7. Производить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ и согласно Перечня профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.8. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с нормативно-правовыми актами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116, 117 ТК РФ) (Приложение №8);

6.9. Предоставлять Работникам сокращенный рабочий день по Перечню профессий работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

6.10. Разработать по результатам специальной оценки условий труда мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски;

6.11. Организовать совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовать проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда через работу Комиссии по охране труда.

СООС обязуется:

6.12. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

6.13. Осуществлять контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин и молодежи (подростков);

6.14. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

6.15. Проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

6.16. Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

Работники обязуются:

6.17. Соблюдать нормы, требования, правила и инструкции по охране труда;

6.18. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

6.19. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;

6.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК);

7.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;

7.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.5. Своевременно оформлять страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования при заключении Трудового договора с Работником, поступающим на работу впервые (ст. 65 ТК).

Стороны договорились:

7.6. Содействовать выделению для детей Работников учреждения мест в детских дошкольных учреждениях;

7.7. Оказывать материальную помощь (из экономии фонда оплаты труда):

- в случае тяжелого хронического заболевания, а также операции сотрудника или его несовершеннолетних детей 1 раз в год с письменного заявления, из фонда оплаты труда выплачивается единовременное пособие (в размере до 4000,00 руб.)

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) из фонда оплаты труда выплачивается единовременное пособие (в размере от 3000,00 до 5 000,00 руб.), выплаты по случаю смерти работника учреждения его родственникам (в размере от 4000,00 до 8000,00руб.)

7.8. В целях социальной защищенности Работников учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения может применяться единовременное премирование Работников учреждения:

- при объявлении благодарности руководителя Отдела образования Славского городского округа, главы Славского городского округа – 500,00 руб.;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Калининградской области и Российской Федерации – от 2000,00 до 5000,00 руб.;

- при награждении государственными наградами и наградами Калининградской области – от 2000,00 до 5000,00 руб.;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60 лет со дня рождения) (в размере до одного оклада сотрудника достигшего юбилейного возраста);

Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать Работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

СООС обязуется:

7.9. Обеспечить контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК);

7.10. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;

Раздел 8. Гарантии деятельности СООС

СООС:

8.1. Представляет и защищает права и интересы Работников учреждения, в соответствии с полномочиями, предусмотренными ТК РФ;

8.2. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений;

8.3. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Стороны договорились выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха, оказания материальной помощи;

Работодатель обязуется:

8.4. Соблюдать права и гарантии деятельности представительного органа – СООС в соответствии с ТК РФ;

8.5. Согласовывать с председателем СООС фонды материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.

Предоставлять председателю СООС информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующих, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально-трудовым вопросам.

СООС обязуется:

- 8.6. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 8.7. Содействовать реализации регионального Соглашения и настоящего Коллективного договора;
- 8.8. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- 8.9. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах;
- 8.10. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»;
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области). При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию;
- 10.2. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются в выполнении Коллективного договора на Общем собрании Работников учреждения;
- 10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ (ст. 49 ТК РФ);
- 10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 11. Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору является его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

1. Штатное расписание.
2. Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Ласточка».
3. Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ детский сад «Ласточка».
4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
5. Перечень профессий, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
6. Положение о комиссии по охране труда в МБДОУ детский сад «Ласточка».
7. Перечень обязательной к выдаче средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ детский сад «Ласточка».
8. Перечень профессий и должностей МБДОУ детский сад «Ласточка», на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие средства