

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №8 «Одуванчик» г. Усть-Джегуты»
на 2025 -2027 годы

от работодателя
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №8
г. Усть-Джегуты»



от работников
Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ «Детский сад №8
г. Усть-Джегуты»

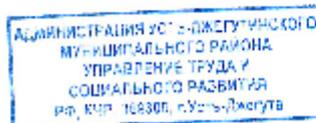


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе труда
Усть-Джегутинского муниципального района

УГЦСР администрации У.Д.М.Р.
(указать наименование органа)

Регистрационный номер № 226-А от « 20 » 03 2025 г.

Руководитель органа по труду Мав.вас. Борсакова Р.Р.
(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №8 «Одуванчик» г. Усть – Джегуты» (далее по тексту – ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники ДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

1.9. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении фонда стимулирования;
- 9) положение о премировании работников;
- 10) другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДООУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДООУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДООУ, Соглашением между администрацией и профсоюзным комитетом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДООУ.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДООУ.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ в том числе режим и продолжительность рабочего времени, размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, льготы, компенсации, пособия.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

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

2.9. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии

2.10. Работник имеет право требовать от работодателей, их полномочных представителей при оформлении на работу неукоснительного соблюдения положений ст. 68 ТК РФ:

- содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) объявлять работнику под роспись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы;
- по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения);

- при проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников строго руководствоваться статьями 81, 82, 178, 179, 180, 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с требованием Федерального законодательства.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Представлять 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.

3.2.5. Создавать условия для своевременного прохождения аттестации педагогических работников на квалификационную категорию в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы (должностные оклады) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ДООУ (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в ДООУ, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДООУ в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих ДООУ устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДООУ.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи с медицинским заключением.

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

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.8. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала имеет работник.

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

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором в

зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем производится в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- а) при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
 - б) в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
 - в) для проводов детей в армию – до 3 дней;
 - г) в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
 - д) на похороны близких родственников – до 5 дней;
 - е) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
 - ж) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- и другие случаи.

5.11.2. 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 Уставом ДООУ.

5.12. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.13. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц с общим числом часов не более 186.

5.14. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего времени на части (приложение № 2)

Такой режим работы устанавливается для:

- рабочего по комплексному обслуживанию здания,
- воспитателя
- дворник

5.15. Отдельные должности работников могут по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день.

5.16. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. На работе воспитателя, непосредственно связанной с детьми и невозможностью отрыва от них, обед предоставляется по окончании первой смены или перед началом второй (ст. 108 ТК РФ).

5.17. Продолжительность основного ежегодного отпуска для педагогических кадров и медицинских работников ДОО устанавливается в количестве 42 календарных дня; для остальных работников ДОО – 28 календарных дней.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки,
- по семейным обстоятельствам.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

- Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов, доплат, надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Карачаево-Черкесской Республики и Усть-Джегутинского муниципального района, с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

Оплата труда работников Учреждения производится согласно с Решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района и всеми его изменениями.

- Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников ДОО, Положением о стимулирующих выплатах работникам ДОО, принимаемых с учетом мнения профкома.

- Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполнения объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

- Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, предусмотренная трудовым договором.

6.2 Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и всеми его изменениями.

- система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- премиальные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период;
- единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие;
- конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, максимальным размером премии по итогам работы не ограничено;
- ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией.

6.4. Стороны считают обязательным производить выплату (ст.136 ТК РФ):

- Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 29 числа текущего месяца, за вторую половину месяца выплачивается 14 числа следующего. (ч. 6 ст. 136 ТК РФ);
- оплату труда лицам, работающим по совместительству, производить пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором;
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или не рабочими праздничными днями заработная плата производится накануне;
- работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника, должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 6.6.** Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.7.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
- 6.8.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.9.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 6.10.** Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным днем устанавливается органами местного самоуправления.
- 6.11.** Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты и за задержку заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст.ст.142 и 236 ТК РФ).
- 6.12.** За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, секциями, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди воспитанников, сопровождение воспитанников на конкурсы, олимпиады, выполнение обязанностей наставника, различные хозяйственные и другие дополнительные работы – ст. 56 ТК РФ, пункт 2, 3. «Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по учреждению.

Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и органов местного самоуправления.

- 6.13.** 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

7.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- за 36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогу-психологу,
- воспитателю;
- руководителю физического воспитания;

- за 24 часа педагогической работы в неделю:

- музыкальному руководителю

- за 20 часа педагогической работы в неделю:

- учителю-логопеду

7.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждениях образования Усть-Джегутинского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

➤ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

➤ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

8.3. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается, по специальной оценке, условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях.

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

8.4. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.5. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

8.6. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 N 11 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений", в организациях образования Карачаево-Черкесской Республики устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты за интенсивность работы;

- выплаты за качество работы и высокие результаты;

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.7. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности работника;

- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

8.8. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;

- с юбилеем;
- с заболеванием;
- с уходом на пенсию;
- стихийным бедствием;
- и в других случаях.

8.9. Решение о единовременном премировании работников, выделении материальной помощи и ее размерах принимается комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с участием члена профсоюзного комитета ДООУ.

8.10. Выплата единовременной премии, материальной помощи осуществляется на основании приказа заведующего ДООУ с указанием конкретной суммы.

IX. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1. Стороны исходя из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, педагогические работники пользуются правом на:

9.1.1. Досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный Закон от 17 декабря 2001 года № 173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

9.1.2. Меры морального и материального поощрения за добросовестное и творческое отношение к своему труду.

9.2. Стороны договорились в установленном порядке вносить в органы местного самоуправления предложения о планировании в бюджете следующего финансового года расходов на:

- установление единовременной денежной выплаты и ежемесячных доплат к должностному окладу (в размере 150% от должностного оклада не имеющим оцениваемого периода и 60% имеющим оцениваемый период) молодым специалистам в течение трех лет с момента окончания учебного заведения и поступления на работу;

- оплату командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации;

- бесплатное проведение профилактических медицинских осмотров.

9.3. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

X. Работодатель и Профком обязуются:

10.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников (в том числе на Управляющем совете учреждения, на заседаниях Профкома) о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.2.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ в размерах, определяемых законодательством.

10.2.4. В установленном порядке бесплатно предоставлять актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовке культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения и членов их семей по заявкам Профкома.

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза.

XI. Охрана труда и здоровья

11. Работодатель обязуется:

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

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

11.2. Провести в ДООУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников ДООУ по охране труда на начало учебного года.

- 11.4.** 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.
- 11.5.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 11.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 11.7.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДООУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 11.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 11.9.** В случаях отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 11.10.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 11.11.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 11.12.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 11.13.** Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 11.14.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников, уполномоченным народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в ДООУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 11.15.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 11.16.** Профком обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДООУ;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников ДООУ.

ХII. Медицинские осмотры работников.

12. Работник обязан:

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

12.2. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

12.3. Работники общественного питания ДОО обязаны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст.214 ТК РФ).

ХIII. Гарантии профсоюзной деятельности

13. Стороны договорились о том, что:

13.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

13.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

13.3. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет профкому необходимые для их деятельности отапливаемые, электрифицированные помещения, оборудованные средствами связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к глобальной сети «Интернет») и необходимые правовые документы.

13.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

13.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

13.6. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются руководители (их заместители) профсоюзных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.6.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

13.6.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за который федеральным законом предусмотрено увольнение.

13.6.3. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом на условиях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами.

13.6.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности ДОУ и принимается во внимание при материальном стимулировании работников.

13.6.5. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

13.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

13.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам социально-экономического развития ДОУ.

13.9. Члены профкома включаются в состав комиссий ДОУ в проведении специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

13.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его

применения (ст.193, 194, ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

13.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация,

- защита в случае индивидуального трудового спора,

- защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем,

- получение материальной помощи из средств профсоюза.

13.12. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников ДООУ в сфере образования. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации и профкома, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности районной и первичной районной организации, профкому.

XIV. Обязательства профкома

14. Профком обязуется:

14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

14.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

14.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

14.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14.7. Участвовать в работе комиссий ДООУ по тарификации, в проведении специальной оценке условий труда, охране труда и других.

14.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников ДООУ.

14.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях их длительной болезни.

14.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

XVI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

15. Стороны договорились, что:

15.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

15.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

15.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

XVI. Заключительные положения

16.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

16.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

16.3. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

16.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

**Работники с ненормированным рабочим днем,
имеющие право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1	Ведущий бухгалтер	До 14

Основание: ст. 119 ТК РФ

Приложение 2

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ, при выполнении которых допускается
разделение рабочего дня на части**

1. Воспитатель
2. Рабочий по обслуживанию территории и зданий.
3. Дворник.

Приложение 3

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам
специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки,
1	Воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
2	Уборщик производственных и служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный. • Рукавицы комбинированные. • При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно - перчатки резиновые 	1 6 пар 2 пары
3	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм хлопчатобумажный. • Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. • Рукавицы комбинированные. • Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке; • В остальное время года дополнительно - плащ непромокаемый 	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 на 3 года

4	Подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный. • Рукавицы комбинированные 	1 4 пары
5	Повар	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм хлопчатобумажный. • Передник хлопчатобумажный. • Колпак хлопчатобумажный 	1 1 1
6	Рабочий по стирке белья (прачка)	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный. • Косынка хлопчатобумажная. • Фартук прорезиненный с нагрудником 	1 1 1

Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 и от 30.12.1997 г. № 69.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
общего собрания трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №8 г.Усть-Джегуты»
от 18 марта 2025 года

На собрании присутствовал 21 работник

Повестка дня:

1.О принятии «Коллективного договора» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Одуванчик» г. Усть-Джегуты»

Слушали: Председателя профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №8 г. Усть-Джегуты» Аубекову Г.Р. Она ознакомила трудовой коллектив с содержанием «Коллективного договора», подробно остановилась на каждом пункте.

Выступили: воспитатель Калабекова Т.А., она предложила собранию одобрить и принять «Коллективный договор», её предложение поддержали, Гогова Д.Р., Казалиева Д.Х., Биджева Е.М. После обсуждения было внесено предложение: поставить вопрос о принятии Коллективного договора на голосование.

Голосовали: «за» - 21 «против» - нет «воздержались» - нет

Постановили: Одобрить и принять «Коллективный договор» МБДОУ «Детский сад №8 г.Усть-Джегуты» на 2025 - 2027 годы.

Председатель собрания:

Аубекова Г.Р.

Секретарь собрания:

Чочуева М.К.