

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Первомайский детский сад общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района

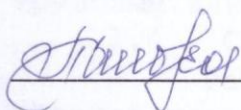
на 2023-2025 годы

От работодателя

От работников

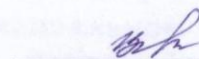
Руководитель образовательной организации

Представитель трудового коллектива образовательной организации



А.Н. Панова





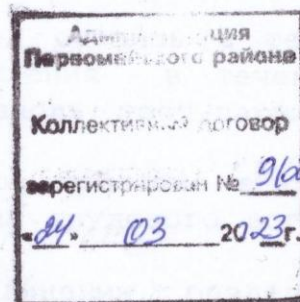
С.М. Цирулик

Дата подписания:

« 10 » 03 2023 г

Дата подписания:

« 10 » 03 2023 г



## **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 Первомайский детский сад общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- ~ Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ~ Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- ~ Областное трехстороннее соглашение, отраслевое областное соглашение.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

~ Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Первомайский детский сад общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района в лице заведующего – Пановой Аллы Николаевны

~ Работники общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) в лице представителя трудового коллектива – Цирулик Светлана Михайловна.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. При разработке, принятии и выполнении настоящего коллективного договора стороны обязуются руководствоваться основными принципами социального партнерства (ст.24 ТК РФ)

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- 2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ~ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), 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 - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
  - ~ 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;
  - ~ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

~ работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

~ работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

~ работники, применяющие инновационные методы работы;

~ работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

~ работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет

2.6. К сообщению на общем собрании трудового коллектива работодатель должен приложить:

~ проекты приказов о сокращении численности или штатов;

~ действующее и вновь вводимое штатные расписания;

~ список сокращаемых должностей;

~ сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

~ перечень вакансий на день направления сообщения в профком;

~ предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.7. С учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

~ сокращение численности или штата работников организации;

~ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

~ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

~ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

~ повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

~ применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, в месте выполнения им работы либо перечислением на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 20 числа каждого месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Первомайского района», утвержденное Постановлением Администрации Первомайского района № 308 от 28.10.2016 г и включает в себя:

~ должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;

~ компенсационные выплаты;

~ стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору)

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района (Приложение №4 к настоящему коллективному договору).

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с «Перечнем профессий должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и его продолжительность муниципального дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района. (Приложение №7 к Коллективному договору).

3.6. Из экономии фонда оплаты труда, работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

3.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Первомайского детского сада общеразвивающего вида «Березка» Первомайского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.8. Работа педагогических работников по замене отсутствующих работников учреждения производится на основании соответствующего приказа руководителя и регулируется статьями 60.2 и 99 ТК РФ.

3.9. По согласованию с общим собранием трудового коллектива учреждения производятся:

~ установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

~ распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в учреждении в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №5 к настоящему коллективному договору).

4.2. Учебная нагрузка на новый учебный год утверждается руководителем Учреждения.

4.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

~ сокращение количества групп;

~ восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

~ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.5. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится в двойном размере или по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный

день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложение №6 к настоящему коллективному договору

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

~ 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

~ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

~ в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## **V. Молодежная политика**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливает на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

5.1.2. В случае направления молодого специалиста для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,

оплатить ему командировочные расходы (суточные проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации, молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образования.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

~ молодые специалисты;

~ молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

~ молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и трудовой коллектив обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Работникам, получающим в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, второе профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование или проходящим профессиональное обучение, и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).



6.2. При проведении аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель трудового коллектива в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива. Такое мотивированное мнение трудовой коллектив должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 5 дневной срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель трудового коллектива выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.3. Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

6.4. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.5. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с общим собранием трудового коллектива за счет средств стимулирующих выплат и экономии ФОТ (согласно Приложению №2 к Коллективному договору) в случаях:

- ~ смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) и других несчастных случаях – 2 000 рублей;
- ~ при рождении ребенка у работника, отработавшего в ДОУ не менее трех лет – 1000 рублей, не менее 5 лет – 2 000 рублей;
- ~ в связи с уходом на пенсию по старости за добросовестный труд – 2 000 рублей;
- ~ чрезвычайные ситуации (пожар, затопление жилья) – до 2 000 рублей

## **VII. Охрана труда и здоровье**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

7.2.2. Руководитель обеспечивает:

- ~ проведение в учреждении специальной оценки условий труда;
- ~ создание и функционирование системы управления охраной труда;

~ обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством РФ и планирует, эти мероприятия на начало учебного года;

~ обучение работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

~ обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

~ обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

~ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

~ 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;

~ 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, 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;

~ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

~ систематическое выявление опасности и профессиональные риски, осуществлять их регулярный анализ и оценку;

~ расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

~ учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведшие к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;

~ беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти,

~ осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения

проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

~ выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки».

Финансирование (ст.225 ТК РФ) мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3 Обязательства работника (ст.214 ТК РФ):

~ соблюдать требования охраны труда;

~ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

~ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

~ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

~ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## **VIII. Обязательства трудового коллектива**

8.1. Соблюдать Устав учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу учреждения, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях учреждения. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора на собрании трудового коллектива

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Заключение коллективного договора на новый срок**

9.1. Стороны договорились, что:

Руководитель Учреждения и представитель трудового коллектива организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

9.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **Перечень Приложений к коллективному договору**

1. Приложение № 1 Соглашение по охране труда
2. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда
3. Приложение № 3 Положение о системе оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера
4. Приложение № 4 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
5. Приложение № 5 Правила внутреннего трудового распорядка
6. Приложение № 6 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
7. Приложение №7 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления им доплат и её размер.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 312826856466889085918520579009063362995786704038

Владелец Панова Алла Николаевна

Действителен с 26.01.2023 по 26.01.2024