

Принят на общем собрании
работников ГБДОУ «Детский сад
№ 1 с.п. Али-юрт
«Золотой ключик»

Протокол № 3 от 29.06.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 1 С.П. АЛИ-ЮРТ «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»**

НА 2022-2025 ГОДЫ

с.п. Али-юрт

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) разработан и заключен в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик» (далее - Учреждение) равноправными сторонами добровольно с учетом соблюдения норм трудового законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, обеспечения принятых обязательств.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работники Учреждения в лице председателя Общего собрания работников, именуемые в дальнейшем «Общее собрание», и работодатель в лице заведующего ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик», именуемого в дальнейшем «Работодатель».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством (ст.40, ст. 30, ст. 8, ст.135, ст. 162, ст. 212, ст. 100 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, заключения коллективных договоров, а также для организации контроля над их выполнением на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст. 48 ТК РФ).

Работодатель признает Общее собрание полноправным представителем Учреждения по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности Общего собрания.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения дисциплины труда, материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже установленных.

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.3. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.5. Представлять Общему собранию бесплатно необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Общего собрания;
- для контроля над выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Общего собрания;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации Учреждения;
- о введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах производственно - хозяйственной деятельности;
- об изменении норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении и увольнении руководителей Учреждения, его подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

2.6. Учитывать мнение Общего собрания по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.7. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения, в формах:

- учета мнения Общего собрания или согласования с Общим собранием локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;
- проведения с Общим собранием консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;
- обсуждения с Общим собранием вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании работников;

Общее собрание обязуется:

2.8. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.9. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.10. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам.

- 2.11. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ).
- 2.12. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 2.13. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 2.14. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.
- 2.15. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.
- 2.16. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль над соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

Работники обязуются:

- 2.17. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.18. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.19. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.20. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников.
- 2.21. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.22. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.
- 2.23. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).
- 2.24. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право

- 2.25. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.26. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.27. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.28. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Общее собрание имеет право:

- 2.29. Получать необходимую информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.
- 2.30. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

Работник имеет право на:

- 2.31. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.32. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.33. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
- 2.34. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.35. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.36. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.37. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.38. Участие в управлении Учреждением, предусмотренном настоящим коллективным договором.
- 2.40. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.41. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами.
- 2.42. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
- 2.43. Обязательное социальное и медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Трудовые отношения между руководителем и Учреждением регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учетом мнения Общего собрания.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

3.3. Работодатель имеет право изменять условия трудового договора только на новый учебный год. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением образовательных программ и т. д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

3.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с Общим собранием. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.5. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств, при приеме на работу лиц предварительный медицинский осмотр и в дальнейшем ежегодный медицинский осмотр.

3.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяется Работодателем самостоятельно. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем согласно плану.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Общего собрания (ст. 196 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан проводить повышение квалификации педагогических Работников не реже одного раза в 3 года.

3.8. Иные виды обучения, переобучение (обучение вторым профессиям) могут проводиться как за счёт средств Работодателя, так и за счёт средств Работника.

3.9. Все виды обучения, с отрывом и без отрыва от работы, производятся на основании письменного ученического договора, заключаемого между Работником и Работодателем по форме, утверждённой ст. 198-208 ТК РФ.

3.10. Работникам, проходящим обучение в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются все виды гарантий, предусмотренных главой 26 ТК РФ.

3.11. Работодатель, в качестве учреждения, финансируемого собственником имущества, несёт ответственность по обязательствам оплаты обучения, предоставления финансовых гарантий и компенсаций только имеющемуся в распоряжении объёмом финансовых средств (ст. 123.21 ГК РФ).

3.12. В случае увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым или ученическим договором за счёт средств Работодателя, Работник обязан полностью возместить затраты, понесённые Работодателем на его обучение (ст. 249 ТК РФ).

Уважительными являются следующие причины увольнения, возникшие либо в период ученичества, либо в период отработки после ученичества:

- документально подтверждённая утрата трудоспособности Работника, в том числе инвалидность;
- необходимость ухода за больным членом семьи,
- медицинские противопоказания для занятия соответствующим видом работ
- прочие основания связанные с объективной физической невозможностью занимать должность, связанную с приобретёнными в ходе обучения знаниями и навыками.

3.13. В случае увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения срока обучения за счёт средств Работодателя, Работник обязан возместить фактические затраты, понесённые Работодателем за период его обучения (ст. 207 ТК РФ).

3.14. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно- заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращённые сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году. Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ)

Работодатель обязуется приурочивать по желанию обучающихся ежегодные отпуска без отрыва от производства ко времени экзаменов.

3.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять Общему собранию проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 3 месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.16. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном (ст. 372 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов (Приложение 1).

3.17. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей: обеспечивать бытовые нужды работников и т.д.

Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

3.18. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой и т.д.) (ст.191 ТК РФ)

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Общего собрания. (Приложение 1).

4.2. Условия работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также иные аспекты деятельности Учре-

ждения утверждаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Председателем Общего собрания.

4.3. При сменной работе, рабочее время и время отдыха устанавливаются графиком сменности, составляемым Работодателем по согласованию с Председателем Общего собрания (ст. 103 ТК РФ с учетом ст. ст. 92, 94 ТК РФ). (ст.21, 219 ТК РФ).

Категории Работников, не допускающихся к работе в ночное время, устанавливаются законом (ст. 96 ТК РФ).

4.5. Работодатель вправе устанавливать в отношении отдельных Работников, как при приеме на работу, так и впоследствии, не запрещенные нормами действующего законодательства режимы рабочего времени (ст. 93, 102, 105 ТК РФ).

4.6. В случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4.7. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящий, при выполнении должностных обязанностей, из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.9. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты

4.10. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения Общего собрания, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

4.11. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ)

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.12. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка; в них определяется также порядок предос-

тавления времени педагогическим работникам для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

4.13. Предоставление оплачиваемого отпуска, основного и дополнительного, нормами трудового законодательства предусмотрено по основной работе и по совместительству. Предоставление отпусков за дежурства, совмещение профессий и должностей, выполнение иной дополнительной работы не предусмотрено действующим законодательством.

4.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков Учреждения, утвержденным Председателем Общего собрания Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться с согласия Работника и Общего собрания.

4.15. За первый год работы Работник имеет право потребовать предоставления отпуска по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, установленном в Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

4.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.19. Работникам Учреждения, работающим в подразделениях с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.92, 117, 147 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам Учреждения, в связи с их занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 116 ТК РФ) (Приложение 2).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Эти отпуска суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

4.20. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.21. Работодатель обязан, на основании письменного заявления, предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (при наличии денежных средств - с сохранением заработной платы) в следующем количестве календарных дней по причинам:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между Работником и Работодателем;
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 14 лет – до двух недель;
- бракосочетания детей, одного из родителей работника - до 3 дней;
- сопровождения ребёнка - первоклассника в школу - до 15 дней;
- переезд на новое место жительства - до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года листка нетрудоспособности – 3 дня;
- участникам очных областных конкурсов профессионального мастерства – 3 дня.
- а также в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

4.22. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения Общего собрания, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков. Продолжительность ежегодного основного оплаченного отпуска для заведующего и педагогических работников – 42 календарных дня и 8 календарных дней за проживание в южных районах Дальнего Востока, для всех остальных работников предоставляется 28 календарных дней и 8 календарных дней за проживание в южных районах Дальнего Востока. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Работник должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат и предельным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). При этом месячная заработная плата в Учреждении не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (ст. 133 ТК РФ).

5.2. Оплата труда педагогического персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется трудовыми договорами между Руководителем Учреждения и Работником.

5.3. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера заработной платы.

5.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Поощрительные (стимулирующие выплаты) принимаются Работодателем с учётом мнения трудового коллектива и Положения о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик», в том числе в части распределения стимулирующих выплат работникам ДОУ. Положение разрабатывается и реализуется Работодателем.

5.6. Изменения в заработной плате педагогического персонала производится: при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при достижении необходимого для повышения заработной платы стажа работы;

при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При наступлении у Работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Заработная плата (оплата труда) выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме и по заявлению работника перечисляется на счёт (пластиковую карту). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

5.8. Ежемесячно каждый Работник извещается в письменной форме (расчётный лист) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работника.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.9. Выплаты отпускных производится не позднее, чем за три до начала отпуска (ст. 136 ТК). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.10. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику работодатель обязан выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченной в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

5.11. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется не менее

чем в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.12. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов специальной оценки условий труда (Приложение3).

5.13. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (с. 142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.14. Фонд оплаты труда формируется на основании штатных нормативов и тарификации, проведённой в соответствии с учебным планом на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

5.15. Оплата труда педагогического персонала формируется исходя из базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогического персонала.

5.17 Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объёма воспитательно-образовательной работы.

5.18. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Положением о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик», в том числе в части распределения стимулирующих выплат.

5.19. За дополнительные трудозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения и реализацией образовательных программ и обеспечением их выполнения, не входящий в круг обязанностей педагогических работников, устанавливается доплата компенсационного характера.

5.20. Денежное поощрение Работников к праздникам 8 Марта, в честь Дня Воспитателя производится при наличии свободных денежных средств, в пределах фонда оплаты труда.

5.21. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на поощрение Работников по итогам года.

5.22. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы Работникам Учреждения несёт Руководитель Учреждения.

6. Условия труда, охрана труда и экологическая безопасность

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (Приложение 4)
- 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 над 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;
- 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;
- 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 несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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 Общего собрания;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, состоянии

экологической обстановки в организации и санитарно-защитной зоне, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работодатель разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки в микрорайоне и в регионе в целом. Участвует в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями, в Днях защиты от экологической опасности.

6.5. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

6.6. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам и оборудованию, не имеющим государственных или отраслевых стандартов ССБТ.

6.7. Специальная оценка условий труда рабочих мест проведена в 2018 году.

6.8. Работодатель и Общее собрание согласились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнении работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

На время приостановки работ в организации, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.9. Работодатель обязуется на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранить за ним место работы и средний заработок или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

6.10. Работодатель обязуется для организации работы по охране труда создать службу охраны труда.

6.11. Работодатель и Общее собрание в целях организации сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители работодателя и Общего собрания. Положение о комиссии утверждается сторонами.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует 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 (ст.224 ТК РФ)

Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Общего собрания по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

План мероприятий по охране труда прилагается к коллективному договору.

6.12. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию с участием Общего собрания по расследованию обстоятельств

и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

6.13. Работодатель обязуется обеспечить совместно с Общим собранием проведение производственного и общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

6.14. Работники Учреждения в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях 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 (обследования);
- извещать немедленно 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);
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью.

Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок представлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать, их под роспись работающим застрахованным лицам;
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

Общее собрание работников:

- контролирует достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу;

- контролирует правильность, своевременность и полноту сообщаемых работодателям в органы пенсионного фонда индивидуальных сведений о застрахованных лицах, их зарплате и стаже, сумме перечисленных страховых взносов, а также трудовом стаже работников.

7.2. Работодатель в рамках своих полномочий обязуется выделять финансовые средства из стимулирующего фонда оплаты труда в следующих случаях:

- для поощрения Работников победителей конкурса профессионального мастерства согласно положению о таком конкурсе;
- для поощрения Работников, награждённых Почётной грамотой Министерства образования и науки Амурской области (по представлению Учреждения);
- для поощрения Работников, награждённых Почётной грамотой главы администрации района (по представлению Учреждения);
- для поощрения Работников, награждённых Почётной грамотой отдела образования администрации района (по представлению Учреждения);
- для награждения премией за конкретный вклад.

7.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в рамках фонда оплаты труда Учреждения.

7.4. Оплата за работу по совмещению или исполнению обязанностей отсутствующего работника производится на основании приказа заведующего в размере до 50% от тарифной ставки или оклада отсутствующего работника без начисления премии на совмещение, но не ниже 20% от тарифной ставки или оклада отсутствующего работника.

7.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится - не менее чем в двойном размере; за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (за сверхурочную работу возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

Молодежная политика

7.6. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в Учреждение по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

Работодатель, исходя из потребностей Учреждения, направляет молодых работников на учебу с отрывом от производства на договорной основе, за счет финансовых средств организации.

7.7. Работодатель и Общее собрание признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений в своей деятельности.

Работодатель совместно с Общим собранием организуют наставничество в Учреждении и предусматривают меры для стимулирования наставников. Работодатель осуществляет доплату наставникам в размере 15 % от оклада (тарифа).

7.8. Работодатель обязуется поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку в учреждении по индивидуальному плану.

7.9. Осуществлять доплату к заработной плате в размере 15 % от оклада молодым специалистам - педагогическим работникам, из стимулирующего фонда оплаты труда.

7.10. Производить повышение квалификации молодых педагогических работников, не реже 1 раза в 3 года.

Гарантированность положения Общего собрания.

Работодатель признает право Общего собрания на информацию по социально-экономическим вопросам, в т.ч. составляющих коммерческую тайну. Общее собрание обязуется эти сведения не разглашать.

В случае необходимости Общее собрание вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

Общее собрание пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) состояния использования труда, социального положения работников. Оно вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

Стороны договорились образовать комиссию по трудовым спорам.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят срок действия настоящего с возможными изменениями и дополнениями.

8.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Общее собрание обязуется в течение трех месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

8.4. При невыполнении какого-либо пункта или внесения изменений в коллективный договор созывается комиссия по ведению коллективных переговоров в составе лиц от работодателя и Общего собрания. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя (для членов комиссии от работодателя) и решением Общего собрания (для членов комиссии от работников). Комиссия собирается в трехдневный срок заинтересованной стороной по-

сле поступления информации о невыполнении пункта договора или внесения изменений. Комиссия обсуждает причины срыва положения договора, вырабатывает меры по его выполнению, устанавливает новые сроки и материальную ответственность сторон за срыв соглашения. Выработанные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

8.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 (семи) дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 рабочих дней после его подписания.

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.9. К настоящему Договору прилагаются и являются его неотъемлемой частью следующие приложения:

Приложения к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик».

2. Перечень профессий работников ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик», занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на дополнительный отпуск и компенсации.

3. Перечень профессий и должностей работников ГБДОУ «Детский сад №1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, которым выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий ГБДОУ «Детский сад № 1 с.п. Али-юрт «Золотой ключик»

М.Д.Гагиева

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания работников ГБДОУ «Детский сад № 1 «Золотой ключик»

З.Я.Угурчиева

