



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада преемства и оздоровления № 51 «Мотылёк» г. Брянска
на 2024—2027 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад № 51 «Мотылёк» г. Брянска



С.В. Тимашкова

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ детского сада
№ 51 «Мотылёк» г. Брянска
М.В. Бондаренко



Коллективный договор подписан сторонами « 05 » 06 2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду присмотра и оздоровления № 51 «Мотылёк» г. Брянска (далее - Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (заведующего и председателя первичной профсоюзной организации).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация) **Бондаренко Марины Владимировны;**

-работодатель в лице его представителя - заведующего Учреждением **Тимашковой Ольги Владимировны.**

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на заведующего, работников Учреждения, являющихся членами профсоюза и работников, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.6. Работодатель и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения (работодателем).

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения 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. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору и являются неотъемлемой его частью.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (далее ППО):

- 1) Положение об оплате труда работников;
- 2) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 3) правила внутреннего трудового распорядка;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям);
- 6) нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
- 9) перечень должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников;
- 10) перечень должностей работников, которые проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- 11) перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 12) штатное расписание.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мотивированного мнения;
- по согласованию;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке, внесению изменений и дополнений, заключении и организации контроля за выполнением коллективного договора.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах органа, осуществляющего пенсионное обеспечение.

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 заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с его письменного согласия (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязуется:

Уведомлять профсоюзную организацию 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 (ч. 1 ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием Учреждения по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного (не менее чем за три месяца до начала мероприятия) письменного уведомления органов службы занятости, профсоюзной организации с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст.82, 278 п.2 ТК РФ).

2.10.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 3 лет;
- проработавшие в данном Учреждении свыше 15 лет;
- работники, имеющие почетные звания, ведомственные знаки отличия;
- молодые специалисты, имеющие стаж педагогической работы до 2 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- работники, имеющие статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зона отчуждения, отселения).

2.11. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.12.При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

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

2.14. 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.

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.16. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

2.17.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или органа управления образованием).

2.17.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам постоянные выплаты стимулирующего характера - надбавку за наличие квалификационной категории.

2.17.5. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

а) награжденных государственными наградами Российской Федерации (орденами, медалями, почетными званиями, начинающимися со слов "Народный", "Заслуженный"), независимо от срока их награждения;

почетным знаком Российской Федерации "За успехи в труде", знаком отличия "За наставничество";

б) награжденных почетными званиями, учрежденными в Брянской области, почетными грамотами Брянской областной Думы и Губернатора Брянской области;

в) ставших победителями конкурсов среди педагогических работников дошкольного образования на получение премии Губернатора Брянской области;

г) ставших победителями и лауреатами регионального этапа Всероссийских профессиональных конкурсов "Воспитатель года", "Сердце отдаю детям", "Педагог-психолог", "Профессионал-новатор", ставших победителями и призерами регионального конкурса "Лидер в образовании", ставших победителями и лауреатами регионального конкурса "Педагогический дебют";

д) являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной, территориальных аттестационных комиссиях Брянской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории.

Также особая форма аттестации в целях установления имеющейся первой квалификационной категории предусматривается для педагогических работников:

а) ставших победителями и лауреатами муниципального этапа всероссийских профессиональных конкурсов "Воспитатель года", "Сердце отдаю детям", "Педагог-психолог", ставших победителями и призерами регионального конкурса "Лидер в образовании", ставших победителями и лауреатами регионального конкурса "Педагогический дебют" в межаттестационный период;

б) ставших победителями и лауреатами конкурсов муниципального уровня на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя Учреждения о поддержке данной кандидатуры при прохождении аттестации на льготных условиях и ходатайства первичной профсоюзной организации.

Кроме того, работник представляет в аттестационную комиссию документы:

-подтверждающие результаты работы, дающей право прохождения аттестации на льготных условиях;

-подтверждающие наличие имеющейся квалификационной категории.

Педагогические работники имеют право воспользоваться особой формой аттестации не ранее чем за один год до окончания срока действующей квалификационной категории.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для музыкальных руководителей не более 24 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.5. В случае производственной необходимости персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с их письменного согласия.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника (не позднее чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

3.7. В соответствии со статьями 115 ч. 2, 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, заведующий Учреждения.

3.8. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.9. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда (*Приложение № 4*).

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда *класса 3.2* предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, прилагается (*Приложение № 3*).

3.12. Стороны пришли к соглашению, что работник Учреждения имеет право на основании письменного заявления согласно ст. 128 ТК РФ на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- в случае проводов детей в армию - до 3 дней.

3.13. Педагогический работник, в том числе работающий на условиях совместительства, имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.14. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

3.15. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

3.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюза может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников Учреждения, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.18. Предоставлять при прохождении диспансеризации по письменному заявлению освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка: работникам до 39 лет – 1 рабочий день, от 40 лет и старше – 2 рабочих дня.

Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на 2 рабочих дня в год.

Конкретный день или дни прохождения для прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

4.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам Учреждения выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 10 и 25 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.7. Изменение размеров ставок (окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии работодателем устанавливаются надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.9. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов (Приложение 7).

4.14. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с

администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.16. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно Приложению № 1 к областному Соглашению) (*Приложение № 8*).

4.18. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.20. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.22. Стороны договорились: совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников Учреждения.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.2. Ежегодно предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков,

проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг (муниципального задания) и не менее 0,7% процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации, а также на основании ежегодного перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), а также санаторно-курортных путевок.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки (за счет средств работодателя) (*Приложение № 6*)

5.6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г. № 125.

5.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и полный заработок (ст.220 ТК РФ).

5.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36.1 ТК РФ.

5.9. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), а также дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с действующим законодательством (*Приложение 1,2*);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды.

5.10. Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.11. Обеспечить права работников на охрану труда и внесение этих прав в трудовые договоры.

5.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

На общем собрании работников Учреждения ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

5.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и вводный инструктаж по

охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.

5.14. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

5.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

5.16. Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения (при выделении дополнительных средств);

- проводить работу по оздоровлению работников, членов профсоюза и их детей совместно с вышестоящими организациями профсоюзов.

VI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза Учреждения определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевыми Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

6.2. 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.

6.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, как законному представителю интересов работников.

6.4. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.5. Работодатель Учреждения принимает с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации Учреждения:

- Составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- Изменение определённых условий трудового договора;
- Режим работы всех категорий работников;
- Распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- Очередность предоставления отпусков;
- Должностные обязанности работников;
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- Проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников;
- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 п.1,82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение сроков специальной оценки условий труда.

6.6. 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.

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

Профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% от заработной платы.

6.8. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и др.

6.9. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос

выносятся на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

6.10.С согласия профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации Учреждения;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ.

6.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся 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 которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

6.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 и п.5 ст.81 руководителей (их заместителей и членов профкома) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

6.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

6.14. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

6.15. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

6.16. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации ДОО по вопросам, предусмотренным ТК РФ, по которым такое участие является обязательным. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81 ТК РФ (для работников – членов Профсоюза) и статья 278 пункт 2.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. В соответствии с Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ППО обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО, в размере 1% от заработной платы.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

7.3. Осуществлять контроль за ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, льготами.

7.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей и в электронном виде, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

В связи с введением электронных трудовых книжек проводить те же мероприятия.

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

7.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении при выделении дополнительных средств.

7.10. Обеспечивать членам профсоюзной организации дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы за счет средств профсоюза: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание материальной помощи из средств профбюджета, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и др. вопросах.

7.11. Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать участию коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования;

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

- проводить работу по оздоровлению работников, являющихся членами профсоюза и их детей совместно с РО и областной организацией профсоюзов.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам учреждения компенсируются расходы на питание в следующих размерах: 50% - заведующему, воспитателям, музыкальному руководителю; 100% - помощникам воспитателя, младшим воспитателям, заведующему хозяйством,

рабочему по стирке и ремонту спецодежды, поварам, шеф-поварам, подсобному рабочему, делопроизводителю, выполняющим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

8.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства просвещения РФ.

Аттестация заведующего учреждения осуществляется на основании статьи 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказом департамента образования и науки Брянской области от 27.02.2013г. № 434 «Об утверждении Положения о порядке аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Брянской области», приказа управления образования Брянской городской администрации от 02.09.2016г. № 286 «Об аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций города Брянска».

8.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

8.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

8.4.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

8.4.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

8.5. Работодатель готовит представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.6. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации";

-при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию.

Условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия сохраняются:

-при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

-при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления).

8.7. Прием в учреждение детей работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется во внеочередном порядке.

8.8. Родители (законные представители), являющиеся работниками образовательного учреждения, имеют льготы по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольном образовательном учреждении.

8.9. Работники учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск получают разовую материальную помощь, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

8.10. Содействовать выделению средств из местного бюджета для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников учреждения и их детей совместно с районной и областной организациями Профсоюза.

8.11. Сотрудникам, отработавшим в учреждении 15 и более лет, присваивается звание «Ветеран труда МБДОУ детского сада № 51 «Мотылёк».

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

9.1. Стороны считают необходимым:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, производить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников;
- развивать творческую активность молодёжи;
- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

9.2. Работодателю способствовать созданию в учреждении совета молодых специалистов, молодежной комиссии, профсоюзной организации.

Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

9.3. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.4. Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 30 процентов в первые три года работы.

Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательное учреждение повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 15 процентов в первые три года работы.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны и их представители (работодатель и выборный профсоюзный орган). Выполнение коллективного договора рассматривается сторонами коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в срок до 7 дней комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к настоящему коллективному договору

Приложение № 1	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)
Приложение № 2	Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)
Приложение № 4	Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
Приложение № 5	Перечень должностей работников, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников
Приложение № 6	Перечень должностей работников, которые проходят предварительные и периодические медицинские осмотры
Приложение № 7	Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Приложение № 8	Приложение №1 к отраслевому СОГЛАШЕНИЮ между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и Брянской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023 – 2025 годы.