


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«Баргузинский детский сад № 2 «Тополёк»

671610, Республика Бурятия, Баргузинский район, с. Баргузин, ул.
Производственная, 5, тел. 43-615, e-mail marina.molchanova.76@inbox.ru

Согласовано:

Председатель ПК

 Е.В. Малыгина

17 февраля 2017 г

Утверждаю:

заведующая МБДОУ

Баргузинский детский сад № 2 «Тополёк»

 М.В. Молчанова

Приказ № 6 от 17 февраля 2017 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БАРГУЗИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 2 «ТОПОЛЁК»

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации МО «Баргузинский район»

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2016 г.

Руководитель органа по труду: Главный специалист по труду
Администрации МО «Баргузинский район»

_____ Т.В. Пасынкова

с. Баргузин
2017 г

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МБДОУ «Баргузинский детский сад № 2 «Тополёк». Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Баргузинский детский сад №2 «Тополек».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя- первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);
- работодатель в лице его представителя заведующей ДОУ Молчановой Марины Владимировны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и, связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнение условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов

ответственных работников, через информационные стенды).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе ДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.9. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) ДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны в праве вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОУ, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ст.74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ. Согласно ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых условиях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть

сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОУ производится на основании Положения «Об отраслевой системе оплаты труда, работникам государственных учреждений образования Республики Бурятия», разработанного в соответствии со ст.144 ТК РФ. Постановлением правительства РБ №438 от 26.12.2007г. постановлением Правительства РБ №289 от 18.09.2007г.

3.1.2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по следующим группам работников:

Педагогическим работникам – 5516,00;

Младшим воспитателям – 4292,00;

Профессии рабочих, не требующие наличия профобразования – 4273,00;

Повышающий коэффициент к базовым окладам устанавливается педагогическим работникам:

- Коэффициент квалификации

- высшей квалификационной категории - 30%;

1 - квалификационной категории – 20 %;

- Коэффициент звания -20 % :

почетный работник общего образования РФ. – 10%.

Отличник народного образования – 20%;

- Коэффициент выслуги – от 5 – 10 лет -10%; от 10 - 20 лет -20%; от 20 лет и более -30% .

Производится доплата за работу:

- в ночное время (с 22:00 до 6:00)– в размере 35% оклада;

- работникам , занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда
- 12%;

3.1.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ).

3.1.4. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.1.5. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

3.1.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату в день выхода работника на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Предоставление каждому работнику расчетного листка о составных частях его заработной платы размерах и основаниях произведенных удержаний , а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее , чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 140ТК. РФ).

3.2.3. Оплату труда в выходной и не рабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 157 ТК РФ).

3.2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяется главой 44 ТК РФ.

3.2.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда Ст. 147 ТК РФ

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.2. Предоставляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОУ.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для женщин (район приравненный к району крайнего севера), для мужчин -40 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность не более 36 ч в неделю (ст.333 ТК РФ), Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.4. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанными работодателем не позднее чем за две

недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.1.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям согласно ст. 321 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128,263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 24.10.02.№ 855.

4.2.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с правовыми документами.

5. Вопросы занятости профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

5.2.2. 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.

5.2.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведения аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах. Предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке. предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников. нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда.

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.2. Провести в ДОО аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОО и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по ОТ не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

6.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда .

6.10. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спец одежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ) (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, и обуви и других средств индивидуальной защиты).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя.

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета 9комиссии) по ОТ за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Профсоюзный комитет обязуется:
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;
- избрать уполномоченное лицо по ОТ, Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по ОТ.

6.15. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по ОТ работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.16. Заключение с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по ОТ на календарный год.

6.17. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

бракосочетание работника – три календарных дня;

бракосочетание детей - один календарный день

смерть детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры – три календарных дня

проводы сына на службу в армию – один календарный день

7.2. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.3. Педагогическим работникам, предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения)

7.4. Профсоюзный комитет

осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы, погашением задолженности, выполнением условий коллективного договора по оплате труда.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением Министерства республики Бурятия.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту прав педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДООУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

9.1.3. Как следует из ст. 25 ФЗ от 12.01.96 №10-ФЗ, при привлечении к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по ОТ и представителей профсоюза, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

9.1.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы в праве по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

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

10.2. Работодатель обязан в течение трех календарных месяцев со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, работники которых обеспечиваются спецодеждой и моющими средствами

Спецодеждой:

- 1. Повар**
- 2. Подсобный рабочий кухни**
- 3. Кладовщик**
- 4. Кастелянша**
- 5. Медсестра**
- 6. Помощник воспитателя**
- 7. Рабочий по обслуживанию здания**

Моющие средства:

- 1. Повар**

- 2. Подсобный рабочий**
- 3. Помощник воспитателя**
- 4. Медсестра**

Председатель ПК
_____ **Невзгодова Л.И.**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587323

Владелец Молчанова Марина Владимировна

Действителен с 25.09.2022 по 25.09.2023