УТВЕРЖДЕН

на общем собрании

трудового коллектива

« 22 » марта 2017 года

Протокол №4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников»

на период с 01.04. 2017 по 31.03.2020 гг.

г. Озерск

Челябинская область

Содержание

1. Общие положения……3
2. Трудовой договор……..4
3. Оплата труда работников……..7
4. Рабочее время и время отдыха……..9
5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров……11
6. Охрана труда и здоровья……..…13
7. Социальные льготы и гарантии……...…14
8. Пенсионное обеспечение……18
9. Защита персональных данных……18
10. Гарантии профсоюзной деятельности……..…18
11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон……..19
12. Библиография……20
13. Приложение ……22

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Озерского городского округа «Детский сад № 1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников» (именуемый в дальнейшем ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя: руководителя выборного профсоюзного органа; работодатель в лице его представителя: заведующего ДОУ.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами 01.04.2014 года.

1.5. ***Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются***:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный профсоюзный орган организации (ДОУ) 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 работника;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить под роспись с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Выборный профсоюзный орган:

- содействовать эффективной работе ДОУ;

- участвовать в работе по разрешению коллективных трудовых споров от имени работников, представлять и защищать интересы членов профсоюза в государственных, судебных и других органах;

- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и работниками (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

- в период действия коллективного договора выборный профсоюзный орган ДОУ не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право по личному заявлению уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным выборным профсоюзным органом.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения Устава ДОУ, наименования ДОУ, органа управления, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения указанных мероприятий.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились информировать трудовой коллектив о выполнении бюджетной сметы и планах развития учреждения.

2. Трудовой договор

2.1. Работодатель обязан:

- заключать трудовой договор с работником в письменной форме, 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;
- принимать на работу, оформив приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора;

- ознакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному требованию работника выдать ему заверенную копию указанного приказа.

- ознакомить работника под роспись при заключении трудового договора с уставом ДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового 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 Трудового кодекса РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. 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 трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, разрешается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ст. 72.2.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Стороны договорились, что перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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 Российской Федерации, коллективным договором ДОУ.

Согласно ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса 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 в соответствии с федеральными законами 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 Российской Федерации;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер оклада (должностного оклада) работника, постоянные компенсационные и стимулирующие выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если у данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми 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. Работодатель предупреждает работников персонально и под роспись о ликвидации ДОУ, реорганизации ДОУ, сокращении численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения. При массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Работодатель предоставляет другую имеющуюся работу (вакантную должность) в первую очередь высвобождаемым работникам.

2.8. Работодатель сообщает в письменной форме выборному профсоюзному органу о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников за два месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились, что работодатель увольняет работников, являющихся членами профсоюза, в связи с несоответствием занимаемой работником должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации (подтвержденной результатами аттестации), а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В иных случаях расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Работники обязаны:

- соблюдать условия трудового договора,
- добросовестно выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией,
- соблюдать трудовую дисциплину,
- соблюдать охрану труда

2.11. Выборный профсоюзный орган обязан:

- осуществлять 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Озерского городского округа, локальными нормативными актами ДОУ.

3.1.2. Оплата труда работников ДОУ производится на основе нормативно-правовых актов Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа.

3.1.3. Установление наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий производится с учетом действующего Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплаты (доплаты) обусловленные районным регулированием оплаты труда (районный коэффициент 1,3).

3.1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской федерации.

3.1.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с действующим Положением в ДОУ на основании приказа руководителя ДОУ. Данные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда.

3.1.7. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременное поощрение (премия).

3.1.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 11 и 26 числа, в денежной форме, согласно трудового договора, на картсчета Акционерного коммерческого банка «Челиндбанк» (ОАО «Челиндбанк» города Челябинска) и ОАО «Сбербанк России».

3.1.9. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1.Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее первого дня выдачи заработной платы по графику (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).
3.2.2. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.3. Оплачивать в полном объеме время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, морозы, авария) в соответствии с тарификацией, если работник находился на рабочем месте.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом оценки условий труда.

3.3. С письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа допускается привлечение работника к сверхурочной работе, т.е. работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99

Трудового кодекса РФ). При суммированном учете рабочего времени (воспитатели, младшие воспитатели (ночные), сторожа), учет времени ведется сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.4. Повышенная оплата труда сверхурочной работы (ст. 152 Трудового кодекса РФ) составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

3.6. Выборный профсоюзный орган обязан:

3.6.1. Принимать участие в разработке локальных нормативных документов ДОУ по оплате труда.

3.6.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременной и в полном объеме заработной платы работникам.
3.6.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Установить работникам ДОУ пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.1.3. Установить работникам ДОУ нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, кроме:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог) – 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации),

- учителя - логопеда – 20 часов в неделю;

- инструктора по физкультуре – 30 часов в неделю;

- музыкального руководителя – 24 часа в неделю.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113

Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

4.1.5. Установить режим ненормированного рабочего дня для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени согласно утвержденному *Перечню* должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.1.6. Предоставлять работникам ежедневно перерыв для отдыха и питания (при продолжительности рабочей смены более шести часов) - 30 минут – в летний период времени, 1 час – в холодный период времени. На тех работах, где по условиям труда производства перерыв установить нельзя, работникам предоставлять возможность и место для отдыха и приема пищи.

4.1.7. Предоставлять работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отдельным категориям работников предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (более 28 календарных дней) в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.116, 117, 119 Трудового кодекса Российской Федерации) и утвержденным *Перечнем* должностей работников с указанием продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и рабочей недели.

4.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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 Трудового кодекса Российской Федерации). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). Решение о выплате работнику компенсации взамен ежегодного отпуска принимает работодатель.

4.2. <u>Работодатель обязуется:</u>

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск одновременно с основным оплачиваемым отпуском, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, и работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации:

по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению , продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать график сменности, условия трудового договора, должностные инструкции и обязанности, возлагаемыми на них уставом ДОУ.

4.3.2. Качественно и своевременно исполнять приказы (поручения) работодателя, его представителей.

4.4. Выборный профсоюзный орган обязуется:

4.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работниками Правил внутреннего распорядка, должностных обязанностей, инструкций по охране труда и технике безопасности и соблюдения работодателем норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год в соответствии с выделенными бюджетными средствами.

5.1.3. Обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Сохранять за работником место 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 Трудового кодекса РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации .

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ), имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель, заместитель председателя выборного профсоюзного органа;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Выборный профсоюзный орган обязан:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.3.2. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья.

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

6.1.1. Обеспечить безопасные условия и охрану труда работников образовательного учреждения.

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

6.1.3. Обеспечить приобретение и выдачу работникам за счёт собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

6.1.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, в соответствии с нормативными документами.

6.1.5. Провести оценку условий рабочих мест по условиям труда и по её результатам выполнять мероприятия по улучшению и оздоровлению условий труда в учреждении.

6.1.6. Организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров и возврат денежных средств за предварительные медосмотры в течение 6 месяцев со дня устройства на работу.

6.1.7. Обеспечить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.8. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда: оборудование по установленным нормам санитарно-технических помещений, помещений для приёма пищи, помещений для оказания первой медицинской помощи.

6.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Обеспечить разработку и утверждение с учётом выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

6.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не допускать применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- не привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.1.12. Обеспечить условия труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда;
- не допускать переноску тяжестей, превышающих установленные предельные нормы.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда.

6.2.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

6.2.4. Незамедлительно сообщать своему руководителю о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнение в учреждении создаётся Комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного профсоюзного органа Работников (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

Комиссия обязана:

- организовать совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- проводить проверку условий и охраны труда на рабочих местах и доводить до сведения стороны информацией о результатах указанных проверок.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Установить для работников с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск согласно *Перечню*.

7.1.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Положением.

7.1.3. Выплачивать ежемесячную надбавку к заработной плате молодым специалистам приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения или высшего профессионального образования и проработавшие непрерывно в течении трех лет с момента их трудоустройства. Размер

выплаты устанавливается в соответствии с Постановлением главы администрации Озерского городского округа.
Молодым специалистам выплачивается единовременная материальная помощь из средств областного и местного бюджета в соответствии с принятыми нормативными документами.
7.1.4. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена денежная премия в связи с юбилейными датами и знаменательными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) за их добросовестный, безупречный труд, при стаже работы в МБДОУ ДС №1 и в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МБДОУ ДС № 1.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена денежная премия в связи с расторжение трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию, с учетом стажа работы в МБДОУ ДС №1 и в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МБДОУ ДС № 1.

7.1.5. Осуществлять прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников ДОУ предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний. Возврат средств работнику, потраченных им на прохождение медицинского осмотра при поступлении на работу производить по истечении 6 месяцев со дня устройства работника на работу.

7.1.6. Предоставлять возможность работникам питаться в ДОУ с оплатой за оказанную услугу по квитанции через банки города.

7.1.7. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые, согласно требований ст. 173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, согласно профилю учреждения, оплачивать один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173, 177 Трудового кодекса Российской Федерации).
7.1.8. Устанавливать по желанию работника перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов, при получении образования соответствующего уровня впервые, на период до десяти учебных месяцев рабочую неделю, сокращенную на семь часов или предоставлять один свободный от работы день. За время освобождения от работы выплачивать 50% от среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.9. Предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов, по их письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно Разъяснению, утвержденному Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации 4 апреля 2000 г. N 26/34 от 4 апреля 2000 года, N 02-18/05-2256 «"О порядке предоставления и оплаты

дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами":

- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) руководителя ДОУ на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

7.1.10. Предоставлять с согласия работодателя по письменному заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.11. Осуществлять обязательное страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством осуществлять в соответствии с действующим законодательством на основе среднего заработка, т.е. средней суммы выплаченных страхователем в пользу застрахованного лица в расчетном периоде заработной платы, иных выплат и вознаграждений, исходя из которой в соответствии с Федеральным законодательством исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие выплаты:

1) пособие по временной нетрудоспособности;

2) пособие по беременности и родам;

3) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

4) единовременное пособие при рождении ребенка;

5) ежемесячное пособие по уходу за ребенком;

7.1.13. Определять условия, размеры и порядок выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с Федеральным законом от 19 мая 1995 года N 81-ФЗ

"О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", Федеральным законом от 12 января 1996 года N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле".

7.1.14. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы:

1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 процентов среднего заработка;

2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;

3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка.

7.1.16. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности при необходимости осуществления ухода за больным ребенком выплачивается:

1) при амбулаторном лечении ребенка - за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица, за последующие дни в размере 50 процентов среднего заработка;

2) при стационарном лечении ребенка - в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного.

7.1.15. Выплачивать застрахованному лицу, имеющему страховой стаж менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

В случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия по временной нетрудоспособности, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам.

7.1.18. Включать в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования". При этом пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица,

рассчитываются за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

7.1.19. Для иных случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исчислять средний заработок работника согласно ст. 139 ТК РФ.

7.2. Выборный профсоюзный орган обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДОУ.
7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ.

7.2.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8. Пенсионное обеспечение

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

9. Защита персональных данных работника

9.1. Работодатель обязан в соответствии со ст. 86, 87, 88 Трудового кодекса РФ:

- обрабатывать персональные данные работников исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- получать персональные данные от самого работника;
- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Принимать решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также

предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.1.3. Производить ежемесячно и бесплатно по личным заявлениям членов профсоюза перечисления профсоюзных взносов из их заработной платы на расчетный счет горкома профсоюза.

10.1.4. С предварительного согласия выборного профсоюзного органа привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза и представителей профсоюза, переводить их на другую работу или увольнять по инициативе работодателя.

10.1.5. Не допускать увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.1.6. Освобождать от работы с сохранением заработной платы членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.2. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.3. Председатель выборного профсоюзного органа входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной группы аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации Озерского городского органа, вышестоящий профсоюзный орган.

11.2. Контролируют выполнение коллективного договора руководитель выборного профсоюзного органа и работодатель.

11.3. Анализ выполнения коллективного договора проводится два раза в год:

- за полугодие на расширенном заседании администрации ДОУ и выборного профсоюзного органа,
- за год на конференции трудового коллектива.

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

11.5 В случае окончания срока заключения коллективного договора, если ни одна из сторон не заявила о его расторжении или изменении стороны продлевают действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление действия коллективного договора оформляется дополнительным к коллективному договору соглашением.

12. Библиография

1. Конституция Российской Федерации от 30 декабря 1993 года (с поправками от 30 декабря 2008 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)
3. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ (с изменениями).
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 29 декабря 2006 года N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
6. Федеральный закон от 12.01.96 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
7. Федеральный закон от 19 мая 1995 года N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей",
8. Федеральный закон от 12 января 1996 года N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле"
9. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
10. Федеральный закон от 26 ноября 1998 г. N 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча"
11. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации
12. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"
13. Постановление Правительства РФ от 27 февраля 2004 г. N 113 "О порядке расходования в 2004 году закрытыми административно-территориальными образованиями субвенций на реализацию социальных льгот и гарантий, предусмотренных федеральными законами"
14. Постановление Министерства труда и социального развития Российской *Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации* 4 апреля 2000 г. N 26/34 от 4 апреля 2000 года, N 02-18/05-2256 «"О порядке

предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами"

15. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 68 "Об утверждении положения о регистре соглашений и коллективных договоров"
16. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательного речевого направления развития воспитанников.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ ДС № 1

Т.А. Кирсанова

«22» марта 2017 г.

Представитель работников:

Руководитель выборного профсоюзного органа МБДОУ ДС№1

И.В. Лифаненкова

«22» марта 2017 г.

Приложение 1
к коллективному договору
с 01.04.2017 по 31.03.2020 гг

ПОЛОЖЕНИЕ

О предоставлении дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников»

1. Настоящее Положение разработано на основании ст. ст. 101, 117, 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого направления развития воспитанников» (далее МБДОУ) и финансируется за счет средств, утвержденных на оплату труда.
3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается в данном Положении.
4. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней и определяется приказом руководителя МБДОУ.
5. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.
6. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа и зависит от объема работы и времени переработки за пределами рабочего времени в течение года в силу производственной необходимости.
7. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
8. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда к работам в режиме ненормированного рабочего дня не привлекаются.
9. Работники, выполняющие свои трудовые функции по графикам работы (сменности), по графикам дежурств (суточным, полусуточным), к работам в режиме ненормированного рабочего дня не привлекаются.
10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется за работу в условиях, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье работника вредных физических, биологических и иных факторов.
11. Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность дополнительного отпуска устанавливаются прилагаемым «Перечнем», разработанного на основании «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

(Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22).

12. Полный дополнительный отпуск, согласно п. 8 Инструкции о порядке применения «Списка», предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в должностях и профессиях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев. Если работники работают во вредных условиях не постоянно, то при предоставлении основного отпуска дополнительный отпуск рассчитывается дифференцированно, пропорционально отработанному времени во вредных условиях труда до даты предоставления основного отпуска.
13. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
14. В случае переноса либо неиспользования дополнительных отпусков, а также увольнения право на отпуска, указанные в п. 2 и п. 10 настоящего Положения, реализуется в порядке, установленном трудовым Законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).
15. Оплата дополнительного отпуска за ненормируемый рабочий день производится за счет экономии средств, утвержденных на оплату труда. Расходы на оплату дополнительного отпуска за вредные условия труда планируются при расчете средств фонда заработной платы.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормируемым рабочим днем, имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

1. Главный бухгалтер
2. Ведущий бухгалтер
3. Специалист по кадрам
4. Ведущий экономист
5. Заведующий хозяйством

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с указанием продолжительности рабочей недели, ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за вредные условия

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска		Основание для отпуска указанной продолжительности
			Основной	Дополнительный	
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий	40	42	-	
2	Заместитель заведующего	40	42	-	
3	Воспитатель	36	42	-	
4	Музыкальный руководитель	24	42	-	
5	Инструктор по физической культуре	30	42	-	
6	Инструктор по физической культуре (бассейн)	30	42	-	
7	Педагог –психолог	36	42	-	
8	Учитель-логопед	20	56	-	
9	Заведующий хозяйством	40	28	от 3 до 7	ПОЛОЖЕНИЕ О предоставлении дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
10	Главный бухгалтер	40	28	от 3 до 7	
11	Ведущий бухгалтер	40	28	от 3 до 7	
12	Ведущий экономист	40	28	от 3 до 7	ПОЛОЖЕНИЕ О предоставлении дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
13	Специалист по кадрам	40	28	от 3 до 7	
14	Инженер- программист	40	28	-	
15	Делопроизводитель	40	28	-	
16	Старший воспитатель	36	42	-	
17	Ведущий инженер	40	28	-	
18	Шеф- повар	40	28	-	
19	Социальный педагог	36	42	-	
20	Калькулятор	40	28	-	
21	Младший воспитатель	40	28	-	
22	Повар	40	28	7	Отчет о проведении СОУТ от 09.07.2015
23	Кухонный рабочий	40	28	-	
24	Кладовщик	40	28	-	
25	Кастелянша	40	28	-	
26	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40	28	-	
27	Оператор хлораторной установки	40	28	-	
28	Сторож	40	28	-	
29	Дворник	40	28	-	
30	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных	40	28	-	

24

	и производственных помещений, уборщик производственных и служебных помещений (бассейна)				

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ ДС № 1

Т.А. Кирсанова

«22» марта 2017 г.

М.П.

Представитель работников:

Руководитель выборного профсоюзного органа

И.В. Лифаненкова

«22» марта 2017 г.

ДЛЯ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Коллективный договор зарегистрирован в администрации Озерского городского округа Челябинской области

Регистрационный № 8-К от 04.04.2017

Начальник отдела по труду и социальному партнерству Управления экономики Т.В. Миронова

с рекомендациями