

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 32 города Благовещенска»

на 2021 - 2023 годы

От работодателя

Заведующий
МАДОУ «ДС № 32



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный номер № ___ от « ___ » _____ 2021 год.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 200 0904 2021

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО

*Наравкина Ольга
Масленков П.В.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса РФ от 01.02.2002г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законом РФ от 11.03.92г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»

1.2 Настоящий КД заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направленной на выполнение требований трудового законодательства и более высокие требования, предусмотренных настоящим договором.

1.3 Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работодателями и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, и конкретизируемые дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4 Работодатель Н.В. Титова признает профсоюзную организацию МАДЮВ « ДС № 32 г. Благовещенска » в лице ее председателя О.Н. Колесниковой единственными полномочным представителем работников организации МАДЮВ « ДС № 32 г. Благовещенска » ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель, по письменному заявлению таких работников, перечисляет ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса. (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ)

1.6 Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия, производятся по взаимному согласению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, созываемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения КД, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным соглашением и региональным соглашением с нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7 Контроль за ходом выполнения КД осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9 Нормы настоящего КД, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для всех сотрудников организации МАДЮВ « ДС № 32 г. Благовещенска ».

1.10 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к КД и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

работников посредством переговоров;

распорядка, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников;

11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т. д.);

9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя обязанностей по коллективному договору, а также осуществлять контроль за его выполнением;

8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроль за его выполнением;

7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении месячных социально-экономических показателей;

5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, проресивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, проресивных форм организации и оплаты труда.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.13 Профсоюзные взносы работников перечисляются бухгалтерией бесплатно в размере 1% от заработной платы на счет профсоюза работников образования и науки (сч.377 ТК РФ) согласно личным заявлениям. Заявления хранятся в бухгалтерии.

• при ликвидации организации – в течение всего срока ликвидации;

• при смене формы собственности организации - в течение 3-х месяцев со дня

срока реорганизации;

• при смене формы собственности организации, выделения, преобразования (слиянии, присоединении, разделение, выделение, при реорганизации (слиянии, разделение) трудового договора с руководителем, при реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразование) организации - в течение всего

• изменения наименования организации;

1.12 КД сохраняет свое действие в случаях:

лет.

1.11 Настоящий КД заключен на три года с правом продления на срок не более 3-х

выполнения условий КД.

Работодатель обязуется ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания

12. соблюдать условия настоящего КД, соглашения, трудовых договоров с работниками;

13. обеспечивать работников обусловленной трудовой договорами работ;

14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представляющих соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных в ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

18. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

1. способствовать устойчивой деятельности присущими профсоюзам методами, в т.ч.

возобновлению и развитию экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателями систем поощрения переводчиков и новаторов производства;

2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашения, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и своевременному

выполнению обязательств по трудовому договору;

10. принимать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекция труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

13. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

14. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей

15. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

16. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

17. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

18. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

19. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

20. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяемому работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

21. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

22. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

2.5. Работодатель имеет право:

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.1. Профсоюз имеет право:

1. в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право: получать и заслушивать информацию работодателя

- (его представителям) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 3. профессиональной подготовке, повышению квалификации работников;
 4. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, законодательными актами работодателя, коллективным договором;
 5. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателем соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ)
 6. свободно распространять информацию о своей деятельности;
 7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.5. Работник имеет право на:
1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
 2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
 4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставление ежегодных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
 8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
 10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
 12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- ### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
- 3.1. Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевыми соглашениями, региональными соглашениями и коллективными договорами.
- 1) Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

2) Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются руководителем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

3) На каждого работника, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной, Работодатель

• На каждого работника, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной, Работодатель

• Работодатель ведет трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на

другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения

трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

• Трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности являются основными документами о трудовой деятельности и трудового стаже работника. Форма,

порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

• При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

• Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы Работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге

заполняться не будут.

• Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка

предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не

смог лично получить выписку в назначенный день, Работодатель обязуется отправить ее

почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

• В трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и

сведения об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения

о награждениях за успехи в работе.

• Сведения о выписках в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся, за исключением случаев, когда дисциplinарным взысканием

является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству

вносятся в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности по месту

основной работы на основании документа, подтверждающего работу по

совместительству.

4) Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора

не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевым, региональным и

территориальными соглашениями, коллективными договорами.

5) Работка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для

выполнения другим педагогом.

6) Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по сокращению количества групп;
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца.
 - восстановление на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или окончания этого отпуска.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 1) оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
 - 2) заключать трудовой договор для выполнения работ, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
 - 3) оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);
 - 4) заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
 - 5) заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителей организации и централизованной бухгалтерией по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК РФ);
 - 6) выполнять условия заключенного трудового договора;
 - 7) изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, изменение ее подведомственности, собственности имущества работодателя, изменение ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);
 - 8) сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности и штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно с профсоюзным комитетом программ (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускается ликвидация организации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);
 - 10) представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
 - 11) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов статья 179 ТК лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют
 - а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
 - б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

с) пропавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по согласию);
д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии.

е) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций с руководителем (его заместителем) выборного коллегияльного органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций с руководителем (его заместителем) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы.

3.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.4. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегияльного органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций с руководителем (его заместителем) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.5. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.6. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

1) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организации, где невозможно приостановить производство);

2) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

3) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по согласию с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

4) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

5) заключать с работниками договоры о повышении квалификации, а также о направлении работников на переподготовку;

6) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

7) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

8) осуществлять работу, желаемую работнику, повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

9) не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

10) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

11) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

12) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

13) работающих инвалидов;

14) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

15) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

16) руководителя выборного коллегияльного органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации первичной профсоюзной организации, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, обучения вторым профессиям (Приложение № 1);

18) разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости выскобжаемых работников, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

в) увольнение работников по сокращению штата, численности принимать только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите выскобжаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, наставшим коллегияльным договором.

3.7. Профсоюзный комитет обязуется

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3) представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4) обеспечивать защиту и представлять работников профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

5) участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

6) предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. ТРУДОВОЙ СПОР И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

4.1. Руководитель Учреждения обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами Учреждения, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

4.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю и ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

4.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- Должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85 (с изменениями и дополнениями).
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.
- 4.4. Руководитель Учреждения ставит в известность профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).
- 4.5. Работники образовательной организации имеют право обратиться в профком в случае нарушения со стороны руководителей работников их трудовых прав.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю. Эта норма устанавливается для руководителей работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.
- 5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, еженедельной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательной организации.

5.6. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. любыми планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультациям, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, дидактической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с методическим заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнении дополнительных обязанностей на педагогических работниках с образовательно-воспитательных, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

5.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

5.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- родителю (опекуну) ребенка – инвалида до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи по медицинскому заключению.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность ежедневного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 36 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.13. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- с) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);
- д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.15. За сложность, напряженность и интенсивность работы заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по АХР, заведующему хозяйством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

5.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупредительном расторжении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

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

5.19. Не освобожденному работодателю первичной профсоюзной организации ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 рабочих дня.

5.20. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника урегулирования.

5.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

1) на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

е) для провозов детей в армию – 3 календарных дня;

2) предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.22. Профсоюзный комитет обязуется:

1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

2. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
4. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
5. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
6. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;
7. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Оплата труда работникам МАДЮВ «ДС № 32 г. Благовещенска» осуществляется согласно Положения об оплате труда работников МАДЮВ «ДС № 32 г. Благовещенска», разработанного на основании Трудового кодекса Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Решения Благовещенской Городской Думы Амурской области от 25.03.2010 № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образований уречждений» (с изменениями и дополнениями), Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образований уречждений (с изменениями и дополнениями), образовательных уречждений, подведомственных управлению администрации города Благовещенска, утв. решением администрации города Благовещенска от 13.10.2009 № 1060» (с изменениями и дополнениями), в соответствии с Постановлением администрации города Благовещенска от 01.12.2015г. № 4310 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных уречждений образования, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.3. Оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда работников образовательных муниципальных дошкольных уречждений, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3 к коллективному договору) (ст. ст. 135, 143 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливается штатным расписанием, утв. работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов, и не могут составлять более 3-х кратного размера средней заработной платы работников основного персонала возмездного уречждения.

6.3. Месечная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях,

отключаются от нормальных, за работу в особо климатических условиях и др. (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Труд работников оплачивается, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отключения от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется:

1. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
2. оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);
3. оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада);
4. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;
5. производить стимулирующие выплаты за повышение качества воспитательно-образовательного процесса в размере, установленном в Положении об оплате труда работников МАДОВ « ДС № 32 г. Благовещенска».

6. производить доплату работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, принятым соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 146 и 147 ТК РФ).

7. производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

8. выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников МАДОВ « ДС № 32 г. Благовещенска», принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК РФ). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

9. производить оплату при невыполнении норм труда (допустимых обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ);

10. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц путем перечисления в кредитные организации, указанные в Положении, в размере, установленном в Положении об оплате труда работников МАДОВ « ДС № 32 г. Благовещенска», в первую половину месяца, а за вторую половину месяца - 30 числа текущего месяца. Ежемесячное содержание за первую половину января выплачивается 19 числа текущего месяца. Ежемесячное содержание за вторую половину февраля выплачивается 28 числа текущего месяца. Ежемесячное содержание за первую половину декабря выплачивается 12 числа текущего месяца, за вторую половину декабря (24/25) числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежного содержания производится на кануне этого дня. Работникам выплаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний за расчетный месяц.

11. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

13. извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежные компенсации за каждый календарный день просрочки размера одной трети от ставки рефинансирования Центрального Банка РФ действующей на день выплаты заработной платы.

6.7. Заработная плата руководителей и иным должностным лицам работодателям выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.8. Премии и стимулирующие выплаты производятся на основании Положения об оплате труда работника должностью учрежденного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении качества воспитательно - образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.9. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК РФ).

6.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

6.11. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

6.12. Работникам МАДЮ «ДС № 32 г. Благовещенска» из фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их желанию при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло-, и водоснабжения) при предоставлении документов из соответствующих органов самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику.

6.13. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников: Совета трудового коллектива.

6.14. Решение об оказании материальной помощи и её размере (до 2 должностных окладов) принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего), а руководителем МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенская» – главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с кураторским заместителем мэра города Благовещенска.

6.15. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при назначении районного коэффициента и процентных надбавок.

6.16. Работодатель обязуется:

- 1 совместно с профсоюзным комитетом определять условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;
- 2 известить о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);
- 3 проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при специальной оценке условий рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Пересмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они либо приспосаблиены, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.17. Работодатель обязуется:

1. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;
2. изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- б) при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- в) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- 1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсации за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- 2 требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- 3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- 4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования
разногласий по вопросам оплаты труда;
5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за
защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их
интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной
политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей
деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных
условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по
охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
7.2 Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного
контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках,
производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны
труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и
уточков охраны труда в соответствии с постановлениями Минтруда России от 17 января
2001 г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны
труда и участка охраны труда".
Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного
комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов
(комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др.
материальное обеспечение, обеспечивает необходимыми нормативно-технической
документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за
счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного
контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и
техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок, соблюдения
законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов,
необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений
органов профсоюзного контроля в установленном законом порядке, что профсоюзный комитет пользуется правом на
участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии
требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые
экспертные условия работы с целью выявления их влияния на работоспособность
(здоровье) работника. Так же он вправе привлекать сторонние специализированные
организации или соответствующих специалистов.

7.4 Работодатель обязуется:
1 разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила
и инструкции по охране труда;

2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам
выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний
требований охраны труда;

3 запретить доступ к работе лиц, не прошедших в установленном порядке
инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований
охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

4 организовать периодические медицинские осмотры (обследованных) за счет
собственных средств.

5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат,
исключенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК);

6 обеспечить рабочих, специалистов и служащих специальной спецодеждой
и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными

нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать лежачую спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК РФ);

7. обеспечить работников средствами индивидуальной защиты. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 4);

8. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

9. если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, административная переработка с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

10. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

11. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

12. обеспечить полное участие профсоюзного комитета организации, производств (ст. 229 ТК РФ), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

13. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивая их правилами, инструкциями, другими нормативными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

14. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета;

15. создать фонд охраны труда;

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересов работников по вопросам охраны труда, безопасности на производстве;

2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья;

3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6. проводить курсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги.

7. организовать "Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда";

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- 8.1 Работодатель обязуется:
1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
 2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
 3. обеспечить обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
 4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
 5. производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
 6. выплачивать за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие при выводе работника в связи с выходом на пенсию по старости на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях пособиях работникам муниципальных образований» (с изменениями и дополнениями);
 7. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие вышкникам высших учебных заведений при поступлении на работу в Урск в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях пособиях работникам муниципальных образований» (с изменениями и дополнениями);
 8. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие вышкникам высших учебных заведений при поступлении на работу в Урск в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях пособиях работникам муниципальных образований» (с изменениями и дополнениями);
 9. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 10. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬТОТЫ

2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
6. в случае возникновения несчастия на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

11. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих; контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 8.2. Стороны договорились сотрудничать в целях улучшения жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:
 1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;
 2. расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения организации через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья работникам, выделение работникам льготных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами;
- 8.4. Работодатель и профсоюзный комитет информируют работников:
 1. о состоянии жилищного фонда и его использовании;
 2. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодельного творчества, сартакаид, Дней здоровья;
 3. направляет деятельность подвормственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;
 4. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
 5. работодатель вправе организовать одноразовое питание сотрудников учреждения в обменный период с возмещением стоимости набора продуктов, затраченных на приготовление обеда.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

- 9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).
- 9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.
- 9.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

9.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодателем и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в споре соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

1. невыполнения работниками (их представителями) их представительскими (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ "Рассмотрение коллективных трудовых споров"); 12.6.4 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет обязанности, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе обратиться к организации забастовки в соответствии с Трудовым кодексом (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ "Федеральным законом "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ ст. 11 "Федерального закона "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности");

2. содействия их занятости;

3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4. соблюдения законодательства о труде;

5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами и действующим законодательством работодателя обязуется:

1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим КД (глава 58 ТК РФ);

2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставления им законодательством прав (ст. 370 ТК РФ часть третья-пятая, п. 5 ст. 11 "Федерального закона "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности");

3. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических расчетов по согласованному перечню (ст. 57 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 "Федерального закона "О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности");

4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовый первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, осуществлять ремонт, замену, отключение, освещение, уборку, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать их исправность, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профобразователей, не ограничивая внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")

7. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

8. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профессиональных обязанностей, - оформить это в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

9. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплотно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка;

10. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету ежемесячно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичной удержанием и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего КД);

11. Перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета - 1% и более от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК РФ, но не менее размеров определенных Отраслевым соглашением);

12. Предоставлять в бесплотно пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивая при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборов полномочий при невозможности предоставления им прерыва или равноценной (работы) в той же организации.

10.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профессиональных коллегияльных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

10.7. Сохранять за членами выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профсоюзными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в учебных мероприятиях.

10.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

109. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дискриминационному воздействию профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия высшего профсоюзного органа.

10.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов инициативы.

II КИТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

111. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, состоящей по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора из представителей профсоюзного органа и работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнително итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссии и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и оперативно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертиз или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора. Администрация и профсоюзная комиссия осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров и осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Администрация и профсоюзная комиссия осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров и осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подлежат штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (2021 - 2023 года)

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации при реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, реорганизации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации предприятия и увольнении руководителя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.4 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с соответствующим составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными актами.

12.5 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.6 Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания довести его текст до всех работников работодателя, наложить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1 Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.
- 2 Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3 Положение об оплате труда работников мунципальных автономных дошкольных образовательных учреждений.
- 4 Перечень профессий работников, получающих бесплатно специальное образование и другие средства индивидуальной защиты. Перечень профессий работников, получающих средства индивидуальной защиты.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников МАДОУ « ДС № 32 г. Благовещенска»

Представитель работодателя: *Ирина Н.В.*

Представитель коллектива:

Заставший МАДОУ « ДС № 32 г. Благовещенска» Титова Наталья Викторовна

Представитель профсоюзного комитета Колесникова Ольга Николаевна

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива МАДОУ « ДС № 32 г. Благовещенска»

№ 4 от 03.08.2017