

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ № 37 «Теремок»
Протокол № 2 от «27» февраля 2023 г.
Заведующий МБДОУ № 37 «Теремок»
_____ /Ю.В.Минеева



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 37 "Теремок"»
(МБДОУ № 37 «Теремок»)**

**Красноярский край
ЗАТО Железногорск
г. Железногорск**

2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 37 “Теремок”» (далее МБДОУ) Минеевой Юлии Владимировны.

Работники – в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Глушковой Тамары Ивановны – председателя комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ (далее – Профком).

1.3. Стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации (ч.1,ч.2) Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ в результате коллективных переговоров пришли к соглашению изложить в настоящем коллективном договоре в письменном виде достигнутые взаимные договоренности, регулирующие социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.4. Стороны считают необходимым участие в переговорах и согласование решений (в пределах своих полномочий, с учетом финансово-экономических возможностей) по установлению и регулированию социально-трудовых отношений в области организации и оплаты труда, обеспечению безопасности труда и условий, соответствующих требованиям охраны труда, укреплению трудовой дисциплины, планированию и расходованию средств социального страхования, поддержанию достигнутого уровня социальной защищенности работников по сравнению с действующим законодательством путем принятия дополнительных социальных льгот, а также решений по другим вопросам, затрагивающими социальную и производственную деятельность работников и по вопросам, связанным с выполнением настоящего коллективного договора.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных трудовых споров, признавать и уважать права каждой стороны, добросовестно выполнять свои обязанности, предъявлять справедливые требования и несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

2. Задачи и обязательства Сторон

2.1. Основная задача работодателя – обеспечить организационные и экономические условия для плодотворной работы всех сотрудников МБДОУ, правильной постановки воспитательно-образовательной работы с детьми.

2.2. Основная задача Профкома – обеспечить защиту прав и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

2.3. Работодатель обязан:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;

- обеспечивать подготовку информации для конференции трудового коллектива МБДОУ по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, прогнозу развития МБДОУ, предстоящих структурных преобразований, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность МБДОУ в целом;

- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;

- неукоснительно исполнять требования статьи 15 Федерального закона от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений представленных в орган Пенсионного фонда РФ индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

2.4. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление, планирование, контроль за деятельностью МБДОУ, определять перспективы его развития;

- осуществлять найм, перевод, увольнение, продвижение, повышение квалификации персонала;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, трудового распорядка организации и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

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

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Первичная профсоюзная организация в лице ее профкома обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза;

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда, за выполнением настоящего коллективного договора в отношении всех работников;

- принимать участие в разработке и реализации мероприятий по социальной защите работников, охране здоровья, социального страхования и других видов социальной защиты работников;

- проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам законодательства о труде, обеспечивать защиту трудовых и социальных прав работников, принимать меры по предотвращению и устранению причин возникновения конфликтов;

- сотрудничать с работодателем в обеспечении выполнения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, повышения качества и производительности труда, бережного отношения к производственным фондам и материальным ресурсам.

2.6. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

- за невыполнение обязанностей работниками на производстве к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Оплата труда

3.1. Система заработной платы, размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 37 «Теремок», разработанным в соответствии Постановлением Администрации ЗАТО Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», Постановлением Администрации ЗАТО Железногорск от 23.06.2011

№ 1082 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск».

3.2. Заработная плата работникам МБДОУ по заявлению работника перечисляется 2 раза в месяц на банковский счет. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не ниже оклада работника за отработанное время и выдается 23 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за месяц выдается 8 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

3.4. Работники, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.5. Совмещение профессий, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению Сторон. Оплата труда при совмещении профессий, расширения зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по соглашению Сторон трудового договора.

3.6. Оплата сверхурочных работ, в выходные и праздничные дни, в ночное время, оплата времени простоя производится:

3.6.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочных часов не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

3.6.4. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети ставки (оклада), рассчитанным

пропорционально отработанному времени. При невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.6.5. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере двух третьих средней заработной платы работника.

3.7. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами для организаций, финансируемых из бюджета.

3.8. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются по результатам специальной оценке условий труда и согласно действующему законодательству доплаты за вредные условия труда.

3.9. Удержания из заработной платы производится только в случаях и порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

3.10. Каждому вновь принятому работнику при заключении трудового договора разъясняются условия оплаты труда, установленные льготы и преимущества, знакомят с коллективным договором и локальными актами, затрагивающими интересы работника.

3.11. Работодатель обязуется включать в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзного комитета.

4. Рабочее время, время отдыха, отпуска

4.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ и условиями Трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности.

4.2. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка и графики работы утверждаются с учетом мотивированного мнения профкома учреждения.

4.3. Привлечение работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В иных случаях, когда Работодателю необходимо привлечь работников к сверхурочной работе, привлечение допускается только с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников в период действия ученического договора и иных категорий работников, предусмотренных законодательством.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам в течение рабочего дня (смены) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками или в отдельно отведенном и оборудованном для этой цели помещении.

4.5. Работникам МБДОУ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения профкома и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иными уважительными причинами.

4.6. В соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» № 4520-1 от 19 февраля 1993 года работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 8 календарных дней.

4.7. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда и согласно действующему законодательству, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия (**Приложение № 1**).

4.7.1. По результатам расчёта общей продолжительности дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производить округление количества дней дополнительного отпуска до целого числа всегда в большую сторону. То есть, если по результатам расчёта продолжительность составила 6,11 или 6,63 дня, то сотруднику необходимо предоставить и оплатить 7 календарных дней дополнительного отпуска.

4.7.2. Полный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда предоставлять сотрудникам, если они в рабочем году фактически проработали в производственных цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

4.8. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ в

пределах фонда оплаты труда плана финансово-хозяйственной деятельности (Приложение № 2).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБДОУ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Ежегодно на 1 сентября, на основании письменного заявления работника, может предоставляться один день отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.13. Работодатель вправе по письменному заявлению работника освободить его от работы в течение 2 дней с момента вакцинации, с сохранением заработной платы при проведении иммунизации против новой коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, при этом оплата производится исходя из среднего заработка сотрудника (ст. 139 Трудового кодекса РФ, п. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

5. Повышение квалификации.

Переподготовка работников МБДОУ

5.1. Работники МБДОУ имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институте повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

5.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утвержденным Работодателем ежегодно.

План определяет персональный список, сроки и формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников МБДОУ на каждый финансовый год, утверждается с учетом мотивированного мнения профкома. План должен соответствовать программе и перспективам развития МБДОУ.

5.3. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогического работника не реже чем 1 раз в 3 года;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 № 276);
- повышать оплату труда работников в соответствии с итогами аттестации.

5.4. В соответствии с ст. 173-176 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени.

Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию.

Дополнительный отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

6. Условия высвобождения работников

6.1. Работодатель обязуется уведомлять профком заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры МБДОУ, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

6.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей.

6.3. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в профком должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий, в т.ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания.

6.4. В случае появления вакансии в течение года после высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан пригласить высвобожденного работника для заключения трудового договора на такую работу при условии, что работник может выполнять ее по своей квалификации и состоянию здоровья.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, несет ответственность за это в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в учреждении гарантий, прав работников в области охраны труда, создания здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в МБДОУ обучение и инструктаж по правилам охраны труда, охраны жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществлять проверку знаний работниками требований охраны труда и техники безопасности 2 раза в год.

7.3.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.3.3. Проводить текущий ремонт помещения МБДОУ, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности, улучшать условия труда работников, согласно Мероприятиям по охране труда (**Приложение № 3**).

7.3.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.5. Своевременно обеспечивать работающих положенной по нормам сертифицированной спецодеждой, спецобувью и защитными средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) МБДОУ в соответствии со ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации. Своевременно производить замену, стирку и ремонт спецодежды и спецобуви.

7.3.6. Обеспечивать учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.3.7. Обеспечить организацию проведением за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

7.3.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3.9. Обеспечивать работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха.

7.3.10. Принимать меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к МБДОУ в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработки обледенелых участков песком.

7.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления в соответствии со статьей 331.1 ТК РФ.
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Отстранение от работы (недопущение к работе) производить на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработную плату работнику не начислять, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, производить ему оплату за все время отстранения от работы как за простой.

7.5. Работник обязан:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.6.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБДОУ, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.6.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя.

7.6.4. Строго соблюдать запрет на курение в здании МБДОУ и на его территории.

7.6.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ.

7.6. Профком обязуется:

Обеспечивать осуществление общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и здоровья в соответствии с действующим законодательством.

8. Социальное страхование. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ № 167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

8.1.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

8.2. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

8.2.1. Предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет.

8.2.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, работнику, заключившим трудовой договор на срок до трех месяцев, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок.

8.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.5.2. Исходя из финансовых возможностей, предусматривает обеспечение работников и их семьям необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом, творческой и общественной деятельностью.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе делегирует своих представителей (уполномоченных) в состав комиссии по социальному страхованию. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1. Трудового Кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работающих, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ТК РФ Статья 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.8. Осуществлять единовременную материальную помощь работникам в пределах утвержденного Фонда ОТ:

- на бракосочетание,
- рождение ребенка,
- смерти супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей) не превышающим трех тысяч рублей по каждому основанию («Положение об оплате труда работников МБДОУ № 37 «Теремок»).

8.9. Ежегодно к празднику «Дню дошкольного работника» за добросовестный труд присваивается работникам звание «Ветеран труда», «Кадровый работник», согласно положениям о присвоении указанных званий (Приложение № 4, № 5).

9. Обеспечение нормальной деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, Федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией ЗАТО г. Железнодорожск, Территориальной профсоюзной организацией г. Железнодорожска и Союзом работодателей ЗАТО Железнодорожск на 2021-2024 годы.

9.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

9.3. Работодатель содействует деятельности профкома в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профкома со стороны других должностных лиц МБДОУ. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен ознакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон.

9.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.7. Для осуществления уставной деятельности профкома Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово-экономической деятельности МБДОУ.

9.8. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.9. При проведении аттестации в аттестационные комиссии в обязательном порядке включается профорг.

9.10. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до решения имеющихся разногласий.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собрания в год, при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.

9.12. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органах профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность Сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами в лице комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.2. Один раз в полгода Профком и Работодатель обмениваются информацией о выполнении обязательств коллективного договора.

10.3. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, а также ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора наступает в соответствии со ст.54-55 ТК РФ, другими федеральными законами.

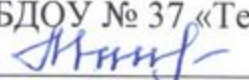
11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и только по соглашению Сторон.

11.4. Действия коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Заведующий
МБДОУ № 37 «Теремок»
 /Минеева Ю.В.
«27» февраля 2023 года

Председатель профкома МБДОУ
МБДОУ № 37 «Теремок»
 /Глушкова Т.И.
«27» февраля 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ № 37 «Теремок»
 Ю.В.Минеева

**Список должностей работников МБДОУ,
которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за вредные условия труда
(по результатам специальной оценки условий труда)**

Должность	Дополнительный отпуск (календарные дни)	Основание
Повар	7	Список производства, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день Раздел V, глава 19, ст.117 ТК РФ, карта специальной оценки условий труда № 22 от 03.08.2021 г.

**Гарантии и компенсации работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
(по результатам специальной оценки условий труда)**

Должность	Вид гарантий и компенсаций	Фактическое наличие и размер компенсаций	Основание
Повар	Повышенная оплата труда работников	4%	по результатам специальной оценки условий труда.
Кухонный рабочий	Повышенная оплата труда работников	4%	по результатам специальной оценки условий труда.

Мотивированное мнение профкома от 27.02.2023 г.
Председатель профкома МБДОУ № 37 «Теремок»

 / Т.И.Глушкова

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ № 37 «Теремок»
Ю.В.Минеева



**Перечень должностей работников МБДОУ,
которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

Должность	Дополнительный отпуск (календарные дни)
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	14
Заведующий хозяйством	14
Кладовщик	3

Мотивированное мнение профкома от 27.02.2023 г.

Председатель профкома МБДОУ № 37 «Теремок»

 / Т.И.Глушкова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ № 37 «Теремок»

Ю.В.Минеева

План мероприятий по охране труда на 2023-2026г.г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во (шт.)	Сроки исполнения	Отметка о выполнении	Ответственный
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	38	Август 2023		Заведующий
2.	Организация специального обучения руководителей и специалистов по охране труда	1	Июль 2024		Заместитель заведующего Заведующий, старший воспитатель Специалист по охране труда
		2	Февраль 2025		
		1	Июль 2025		
3.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	По графику	Постоянно		Заместители заведующего, специалист по охране труда
4.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	По графику	Ежегодно и при приеме на работу		Заместители заведующего, специалист по охране труда
5.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством	По графику	1 раз в квартал		Заместители заведующего, специалист по охране труда
II. Технические мероприятия					
6.	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По перечню	Постоянно		Заместители заведующего
7.	Приведение уровня искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами	По перечню	По выделению доп. средств		Заместители заведующего
8.	Организация безопасных проходов в зимний период: очищению пешеходных	В зимний период	Постоянно в зимний период		Заместители заведующего

	дорожек от снега и льда или обработки обледенелых участков песком.				
III. Лечебно-профилактические мероприятия					
9.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	По графику	Постоянно		Заведующий
10.	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	По нормам	май 2023		Заведующий, медицинская сестра
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами					
11.	Обеспечение хранения СИЗ, а также ухода за ними (своевременная стирка), проведение ремонта и замена СИЗ	По графику	Постоянно		Заместители заведующего
12.	Обеспечение работников, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	По установленным нормам	Постоянно		Заместители заведующего
13.	Приобретение (поверка) индивидуальных средств от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	По установленным нормам	Постоянно		Заместители заведующего

Основание:

1. Письмо министерства образования и науки Российской Федерации от 08.08.2017 № 12-753 «О направлении перечня по охране труда»;

2. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Мотивированное мнение профкома от 27.02.2023 г.

Председатель профкома МБДОУ № 37 «Теремок»

 / Т.И. Глушкова

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ № 37 «Теремок»
 Ю.В.Минеева



Порядок присвоения почетного звания «Кадровый работник»

1. Почетное звание «Кадровый работник» присваивается передовикам производства, проработавшим непрерывно в системе образовательных учреждений города 15 лет, имеющих отличную производственную дисциплину.
2. Почетное звание «Кадровый работник» присваивается совместным решением администрации МБДОУ и профсоюзного комитета на основании приказа руководителя, сопровождается вручением удостоверения в торжественной обстановке.
3. Присвоение почетного звания «Кадровый работник» производится ежегодно к профессиональному празднику – Дню дошкольного работника, по ходатайству администрации и профкома ДОУ.
4. Работник, представленный к присвоению почетного звания «Кадровый работник», должен соответствовать следующим требованиям:
 - Быть образцом на рабочем месте и в быту;
 - Передавать свой опыт товарищам по работе и особенно молодежи, воспитывать у них черты добросовестного отношения к труду, любовь к профессии;
 - Не иметь за последние 5 лет работы нарушений трудовой и производственной дисциплины.
5. На работника, представляемого к присвоению почетного звания, издается приказ о присвоении звания «Кадровый работник» с занесением в трудовую книжку.
6. Работник может быть лишен звания «Кадровый работник» в случае грубого нарушения трудовой и производственной дисциплины, общественного порядка или совершившего тяжелое преступление на основании вступившего в законную силу приговора суда.
7. В непрерывный стаж работы, дающий право на присвоение почетного звания «Кадровый работник», включается работа только в образовательных учреждениях города.

Мотивированное мнение профкома от 27.02.2023 г.

Мотивированное мнение профкома от 27.02.2023 г.
Председатель профкома МБДОУ № 37 «Теремок»


Регистрационная карточка

№ 20

«02» марта 2023

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37 «Теремок»»
Дата принятия (подписания)	27.02.2023
Период действия	с 27.02.2023 по 26.02.2026
Количество приложений	5
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Заведующий МБДОУ № 37 «Теремок» Минеева Юлия Владимировна
	Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 37 «Теремок» Глушкова Тамара Ивановна
Сообщение Администрации ЗАТО г. Железнодорожск к акту социального партнерства (при наличии)	от 02.03.2023

Глава ЗАТО г. Железнодорожск



Д.М. Чернятин

Регистрационная карточка

№ 20

«02» марта 2023

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37 «Теремок»»
Дата принятия (подписания)	27.02.2023
Период действия	с 27.02.2023 по 26.02.2026
Количество приложений	5
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Заведующий МБДОУ № 37 «Теремок» Минеева Юлия Владимировна
	Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 37 «Теремок» Глушкова Тамара Ивановна
Сообщение Администрации ЗАТО г. Железнодорожск к акту социального партнерства (при наличии)	от 02.03.2023

Глава ЗАТО г. Железнодорожск



Д.М. Чернятин

СООБЩЕНИЕ № 20
ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №37
«ТЕРЕМОК»»

Уведомительная регистрация коллективного договора, принятого (подписанного) 27.02.2023, проведена отделом кадров и муниципальной службы Управления по правовой и кадровой работе Администрации ЗАТО г. Железнодорожск 02.03.2023, регистрационный номер 20.

При осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, принятого (подписанного) 27.02.2023, условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Глава ЗАТО г. Железнодорожск



Д.М. Чернятин

Начальник отдела кадров
и муниципальной службы



И.Е. Первушкина

Сообщение по коллективному договору подготовил:
Дмитриенко Ю.Н. Ведущий специалист-юрисконсульт т.76-55-63

СООБЩЕНИЕ № 20
ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №37
«ТЕРЕМОК»»

Уведомительная регистрация коллективного договора, принятого (подписанного) 27.02.2023, проведена отделом кадров и муниципальной службы Управления по правовой и кадровой работе Администрации ЗАТО г. Железнодорожск 02.03.2023, регистрационный номер 20.

При осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора, принятого (подписанного) 27.02.2023, условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Глава ЗАТО г. Железнодорожск



Д.М. Чернятин

Начальник отдела кадров
и муниципальной службы



И.Е. Первушкина

Сообщение по коллективному договору подготовил:
Дмитриенко Ю.Н. Ведущий специалист-юрисконсульт т.76-55-63