

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3»

618422 Пермский край, г. Березники, ул. Юбилейная, 52а

с 05.06.2023 – по 05.06.2026

Принят на собрании
трудового коллектива
Протокол № 4
от 05.06.2023

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ
«Детский сад № 3»

Л.П. Косикова

(подпись, Ф.И.О.)



05.06.2023

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Н.Н. Баталова

(подпись, Ф.И.О.)

05.06.2023

Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 263 « 23 » июня 2023 г.
Подпись <u>Марк</u>

г. Березники, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» (Далее – Учреждение) г. Березники.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашением, и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований трудового кодекса и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники МАДОУ «Детский сад № 3», в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- Работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

1.4. Работники не являющимися членами профсоюза, имеют право уполномочить профкомом представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего КД. Согласие либо отказ профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляются протоколом, который прилагается к настоящему КД и является неотъемлемой его частью.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменение и дополнение действующего. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни

одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Работодатель учитывает мнение профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ График отпусков;
- ✓ Положение об оплате труда работникам МАДОУ «Детский сад № 3»;
- ✓ Положением об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3»;
- ✓ График работы сотрудников;
- ✓ Соглашение по охране труда;
- ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

1.9. Стороны определили следующую форму управления Учреждением через профком:

- ✓ Учет мнения (по согласованию) профкома;
- ✓ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы членов Профсоюза, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- ✓ Участие в разработке и принятии КД.

1.9. Приложениями к настоящему Коллективному договору являются:

- ✓ Соглашение Администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МАДОУ «Детский сад № 3» от **06.06.2023**

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор (далее-ТД), эффективный контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

работодателем и работником. ТД с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание ТК, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, настоящим КД. Заключив настоящий КД, стороны признают взаимные права и обязательства друг перед другом и обязуются их выполнять.

2.2. ТД, эффективный контракт заключается на неопределённый срок. Срочные ТД заключаются только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В ТД, эффективном контракте оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия ТД, эффективного контракта могут быть изменены только в письменной форме и с согласия работника.

2.4. О введении изменений условий, определённых сторонами, в ТД, в эффективный контракт работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.5. Работодатель обязан при заключении ТД, эффективного контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, уставом учреждения Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение ТД, эффективного контракта с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении ТД, эффективного контракта.

2.8. Предоставлять работникам работу по обусловленной ТД и эффективным контрактом трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объёме выплату заработной платы (ст. 56 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективы развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется организовать повышение квалификации сотрудников. Не реже одного раза в три года – педагогических работников, по необходимости – учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Организовать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников и заместителей руководителя; в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, Положением о порядке аттестации заместителя руководителя образовательного учреждения и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности штата производить с учётом мнения профкома.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также лица пред пенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. ст. 318, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнение дополнительных обязанностей.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.4. Привлекают работников к работе в выходные и праздничные дни с их личного письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

5.5. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляют кратковременный неоплачиваемый отпуск в случаях рождения ребёнка, регистрации брака (самого работника), смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

родителям для проводов сыновей в армию – один день;

родителям первоклассников – 1 сентября – один день;

переезд на новое место жительства – один день; председателю первичной профсоюзной организации – три дня.

Если работник в момент совершения события, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.6. Составляют графики отпусков работников учреждения на новый календарный год с учетом мнения работника и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 17 декабря текущего года.

5.7. Вне графика предоставляют очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение.

5.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.9. Соглашением между работником и работодателем может быть предусмотрено разделение отпуска на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на основании статьи 47 п. 5.4 главы 5 Закона РФ № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется по соглашению между работодателем и работником.

5.11.Производит выплаты доплат и надбавок по согласованию с профсоюзной организацией, в соответствии с законодательством и Положением об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.12. При присвоении впервые высшей и 1-ой квалификационной категории производят выплату из стимулирующего фонда учреждения в соответствие с п. 12 приложения 2 к Положению об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МАДОУ «Детский сад № 3».

6. ОПЛАТА И ПРЕМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями по оплате труда, Положением о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3».

6.2. Выплата заработной платы в рамках финансирования, производится 2 раза в месяц в сроки:

- ✓ 1 половина – 25 числа;
- ✓ 2 половина – 10 числа;

✓ отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.2.1. Выплата заработной платы производится через кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

6.2.3. При нарушении работодателем установленного срока 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 не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.3. Изменение должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.4. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в размере утвержденными комиссией по специальной оценке условий труда. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

6.5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты компенсационного характера к должностным окладам.

6.6. Работодатель обязуется проводить ежегодную индексацию заработной платы в соответствие с Постановлениями администрации города.

6.7. Индексация проводится в соответствие с порядком, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном

размере оплаты труда», и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения без учёта компенсационных выплат.

7. ГАРАНТИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

7.2. Членские профсоюзные взносы, на основании заявлений работников, работодатель перечисляет в день выдачи зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по охране труда, социальному страхованию и др.

7.4. работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- ✓ Расторжение ТД по инициативе администрации с работником - членом профсоюза (ст.99 ТК РФ).
- ✓ Очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).
- ✓ Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- ✓ Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (Ст. 190 ТК РФ).
- ✓ Создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ).
- ✓ Составление графика работы (ст.103 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется:

- ✓ Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- ✓ Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- ✓ Освобождать от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференции и других мероприятий.
- ✓ Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7. Учитывать мнение профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.8. Предоставлять председателю профсоюзной организации учреждения возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления

организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома .

8.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216.1 ТК РФ).

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранность жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей, так же моющими и чистящими средствами.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учёт.

8.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.8. Профком обязуется:

8.9. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения в загородных оздоровительных центрах и профилакториях.

8.10. Работает по распределению путевок на санаторно-курортное лечение для работников учреждения (членов профсоюза).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Способствовать созданию хорошего микроклимата в Учреждении;

9.2. Соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

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

9.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ).

9.5. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового права, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций. Льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

9.7. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

9.8. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

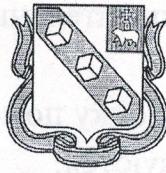
10.2. Работодатель и профсоюзная организация совместно осуществляют контроль за реализацией положения КД. Рассматривают в 5-ти дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании учреждения.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

10.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

10.5. Настоящий КД действует с 05.06.2023 по 05.06.2026.

10.6. По истечении срока действия договора стороны имеют право либо заключить новый КД, либо продлить действие КД на срок не более трех лет. Соглашение о продлении действия КД должно быть оформлено в письменной форме и зарегистрировано в органах труда.



**Управление образования администрации города Березники
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 3»**

СОГЛАШЕНИЕ

**Администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда
в МАДОУ «Детский сад № 3»**

06.06.2023 г.

Администрация муниципального образовательного учреждения в лице руководителя учреждения **Косиковой Лилии Павловны**, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома **Баталовой Натальи Николаевны**, действующей на основании деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения, в соответствии с действующим законодательством РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствие с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуск в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечить помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Обеспечить учебно-воспитательный процесс безопасными учебными пособиями и инвентарём.

3.7. Обеспечить регулярную уборку помещений общего пользования.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в помещениях проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном отделе образования или администрации района.

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 3»
Косикова Л.П.

Председатель профкома
Баталова Н.Н.

Уполномоченное лицо по охране труда

Фотеева А.Н.

Протокол № 4
общего собрания работников МАДОУ «Детский сад № 3»

05.06.2023

г. Березники

Всего членов трудового коллектива: 82 человека.

Присутствовало: 61 человек

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора.
2. Подписание коллективного договора на период с 05.06.2023 по 05.06.2026

По первому вопросу:

Слушали: воспитателя Шумилину Веронику Викторовну

с предложением избрать представителя от имени работников для подписания коллективного договора воспитателя Баталову Наталью Николаевну.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Решили: избрать представителя работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора воспитателя Баталову Н.Н. и доверить подписание коллективного договора от имени работников.

По второму вопросу:

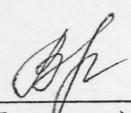
Слушали: заведующего Косикова Лилию Павловну

с предложением заключить Коллективный договор на 2023 - 2025 гг.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

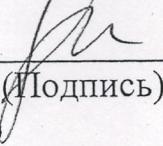
Решили: Принять Коллективный договор на период с 05.06.2023 по 05.06.2026

Председатель собрания


(Подпись)

В.В. Шумилина
ФИО

Секретарь


(Подпись)

Ю.Л. Сухова
ФИО



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097542

Владелец Огнева Елена Владимировна

Действителен С 09.04.2025 по 09.04.2026