УТВЕРЖДАЮ:
Представитель работодателя: Заведующая
МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил»
с. Борогонцы»
Захарова Г.М. _____
«25» апреля 2018

УТВЕРЖДАЮ:
Представитель профсоюзной организации:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил»
С. Борогонцы»
Копырина М.И. _____
«25» апреля 2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
"Детский сад №19 "Мичил" с. Борогонцы"
МР "Усть-Алданский улус (район)" Республика Саха (Якутия)
на период с 2018 - 2022г.

Одобрен и принят
общим собранием трудового коллектива
протокол №
От апреля 25 2018 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР № 205
ДАТА 08.05.2018

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости
Раздел 4. Рабочее время
Раздел 5. Время отдыха
Раздел 6. Оплата и нормирование труда
Раздел 7. Охрана труда
Раздел 8. Социальные гарантии и льготы
Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
Раздел 10. Защита трудовых прав работников
Раздел 11. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников
Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора
Раздел 14. Заключительные положения
Раздел 15. Приложения

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателемв лице Захаровой Галины Михайловны представляющей администрацию МБДОУ «Детский сад № 19 «Мичил» с.Борогонцы» и работниками в лице председателя профсоюзного комитетаМБДОУ «Детский сад № 19 «Мичил» с.Борогонцы» Копырина Марфа Ивановна представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

1.2.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице ихпредставителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные 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 нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании положения, является полномочным представительным органом работников МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с. Борогонцы», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с.Борогонцы»в лице председателя профсоюзного комитета единственным

полномочным представителем работников МБДОУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с

ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодек сом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевым и региональными соглашениями поРеспублике Саха (Якутия)

1.6. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации(через бухгалтерию работодателя) в размере 1 (один)% установленногопрофсоюзного взноса(ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через ин формационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности образовательной деятельности, на основе внедрения новых методов и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.

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

2.2.3. -стороны договорились обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
2.2.4.-создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
2.2.5-проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК);
2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, *бытового,* медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей
2.2.8. -вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);
2.2.9. -предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для *заключения коллективного* договора и контроля за его выполнением;
2.2.10. -предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору,а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11.-создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;
2.2.12.-сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
2.2.13. - соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
2.2.14. - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
2.2.15. - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
2.2.16. - учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
2.2.17. - своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
2.2.18. -создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
2.2.19. -обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
2.2.20.-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
2.2.21. -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, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. - способствовать устойчивой деятельностиМБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с.

Борогонцы» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

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

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

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

2.3.5. может 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);

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

2.3.7. 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;

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

2.3.9. может вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению пере говоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. может предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидацииработодателя, осуществлять контроль за занятостью и 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;

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

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

2.3.13. содействовать работодателю по своевременному выполнению предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

2.4. Обязательства работников:

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

2.4.2. -соблюдать правилавнутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, пожарной и техники безопасности, охраны жизни и здоровья детей и др.;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4. -беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

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

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

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации

2.4.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.4.14. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

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

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

2.6. В соответствии с ТК, 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:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится укаждой стороны (ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением

трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. 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);

3.2.4. 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);

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72—75 ТК);

3.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (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 допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительногоуведомления профсоюзного комитета (не менее чем затри месяца);

3.2.9. 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;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б)одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и детей инвалидов с детства;

в) имеющие педагогическое дошкольное образование;

г) имеющие 1 и высшую квалификационную категорию по итогам аттестации;

д) проработавшие на предприятии более 10 (по соглашению);

е) работники моложе 18 лет;

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

3.2.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетомвнутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут

трудоустроены все высвобождаемые работники;

д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

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

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

3.2.13. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

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

3.2.15. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 8 часов внеделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.16. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.17. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.18. высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

3.2.19. предоставлять рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в МДОУ;

3.2.20. гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации предприятия, учреждения, организации, ст. 178, 179, 180, 181, ТК РФ;

3.2.21. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.2.22. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а)работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учеб ном отпуске (ст. 261 ТК);

б)лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

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

г)работающих инвалидов;

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

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

ж)руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.23. Оплачивать услуги здравоохранения в 100% размере техническим работникам, педагогическим кадрам 50% стоимости;

3.2.24. Разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

а)сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б)упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

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

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором (в т.ч. негосударственное пенсионное страхование, сохранение на 2—3 года средней заработной платы при досрочном выходе на пенсию и др.);

3.2.25. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК), определяются настоящим коллективным договором.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4 -

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительностьрабочего времени работников предприятия составляет 40 часов, педагогическим работникам 36 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями(суббота и воскресенье)в неделю.

4.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом(Приложение № 2 к коллективному договору) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.4. 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, *по согласованию с профсоюзным комитетом,* и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113ТК).

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

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

б) Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.В течение рабочего дня 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 еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2.Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, сотрудникам, педагогическим работникам предоставить основной удлиненный отпуск 24 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ст. 321ТК).

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

5.4.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается по результатам аттестации рабочих мест-не менее 7 календарных дней;

5.5.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).

5.6. 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).

5.7. В соответствии с законодательством (ст 116 ТК) работникам предоставляется ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК)

б) за ненормированный рабочий день устанавливается до 14 дней (ст. 119 ТК)

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК)

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК)

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

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

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

5.11.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).

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

а) работнику имеющему двух и или более детей в возрасте до 14 лет. Работнику имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – продолжительностью 14 календарных дней, ст. 263 ТК РФ;

б) родственникам по уходу за заболевшими членами семьи – продолжительностью до

1 месяца;

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.13.2. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.13.3. осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.13.4. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.13.5. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.13.6. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14.Работники обязуются:

5.14.1. Не нарушать режим труда и отдыха, установленный в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ

5.14.2. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять строго должностныеинструкции

5.15. Оплата отпусков.

5.15.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.15.2. сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

5.15.3. За счет экономии фонда заработной платысотрудникам за работу без листка нетрудоспособности предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до трех календарных дней, который присоединяется к основному ежегодному отпуску.

5.16

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности интенсивности, количества и качества и условийвыполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавкикомпенсационного характера)и стимулирующие выплатыдоплаты и надбавкистимулирующего характерапремии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников производится на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальныхучреждений системы образования муниципального района «Усть–Алданский улус (район)»и *согласовывается с профсоюзным комитетом* (Приложение № к коллективному договору) (ст.ст. 135, 143 ТК).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. 6.4.1, 6.4.2

6.5. В размер минимальной размера оплаты труда не включаются премии,стимулирующие и другие поощрительные выплаты.. 133 ТК).

6.6. Труд работников оплачивается по отраслевой системе оплаты труда (Приложение № к коллективному договору). 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).

6.7. присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов служащим и тарификацию работ производить в соответствие с Положением об аттестации

6.8. обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда работников извещать не позднее, чем за один месяц, ст 162,163 ТК РФ

6.9. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективные договором, производить конкретно в следующие сроки;
Даты выплаты зарплаты: 1 половина - по 15 числа, 11 половина - 1 -е числа месяца.

6.10. - Своевременно подавать документы на денежные выплаты.
Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора –в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

6.11. Расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникаммуниципального дошкольного образовательногоучреждения детского сада (приложение No 2).

6.12. сотрудникам ежегодно выплачивается премирование по положению «Премирование сотрудников МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с. Борогонцы»

6.13. всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки при получении заработной платы.ст. 136 ТК РФ.

6.14. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников осуществляется в соответствии с положением отраслевой системы оплаты труда утвержденным МР «Усть-Алданский улус (район)», не ниже 30% должностного оклада.

6.15. предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

6.15.1. с работником, совмещающему работу с обучением заключается между работником и работодателем в письменной форме, соглашение об обучении (приложение №)

6.15.2. работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только на обучение в одной из этих образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только на обучение в одной из этих образовательных учреждений, после заключения соглашения об обучении с администрацией МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с. Борогонцы»

6.15.3. работнику совмещающему работу с обучением в педагогических образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по направлении МБДОУ гарантии и компенсации предоставляются по ст. 173, ст. 174 ТК РФ.

6.15.4. Работнику совмещающему работу с обучением не имеющих государственной аккредитации гарантии и компенсации не предоставляются.

6.15.5. выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № к коллективному договору);

6.15.6. за счет экономии фонда заработной платы оказывать премию на основании положения стимулирующего фонда заведующего:

6.15.7. за работу в системе дошкольного образования свыше 15 лет в связи с уходом на пенсию до 2 оклада

6.15.8. работникам в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 5 лет) до 2-х окладов

6.15.9. по ходатайству профсоюзного комитета предоставлять 1 члену профсоюзного комитета за учебный год 1 день на отдых с сохранением средней заработной платы.

6.15.10. другие гарантии и компенсации предоставляются в соответствие со ст. 182, ст 183, ст. 184, ст. 185, ст. 186, ст. 187, ст. 188, ст. 318, ст. 320, ст. 322, ст. 325

6.14. Работодатель 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 федеральнымизаконами.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 рабочих 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).

6.16. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.17. Заработная плата руководителю выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.18. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.19. Работодатель обязуется:

- совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;
- осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (Приложение № к коллективному договору);
- извещать о введении новых норм труда работников не позднее,чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.20. Профсоюзный комитет обязуется:

6.20.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.20.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.20.3. 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;

6.20.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.20.5. 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.

6.20.6. Информировать коллектив о расходах средств профсоюзного бюджета один раз в год на общем собрании коллектива

6.20.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из своих средств, согласно смете расходов.

6.20.8. Ходатайствовать перед руководством МБДОУ о поощрении (награждении) работников за высокие показатели труда.

6.21. Работники обязуются:

- Проявлять инициативу
- Рационально использовать рабочее время

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной полити в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельнос сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий тру на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труд промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2.Проводить необходимыйремонт и реконструкцию кабинетов здания МБДОУ соответствии с нормами охраны труда и здоровья детей. Людей, техники безопасности;

7.3. Обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;

7.4. регулярно проводить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов;

7.5. Обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения.

7.6. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.7. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля з состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на территории МБДОУ. Создае и укрепляет службы охраны труда и безопасности, оборудует и обеспечивает работ кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 1 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинет охраны труда и уголка охраны труда».

7.8.Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда. Обеспечивает беспрепятственный допус представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции 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 установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.9. выполнить к 1 сентября мероприятия по подготовке здания МБДОУ к работе в осенне-зимний период

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. Разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом* и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.10.2. 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;

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

7.10.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских *осмотрах*

7.10.5. (обследованиях), утвержденным работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом,* за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК) (Приложение № к коллективному договору);

7.10.6. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (перечню). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом;*

7.10.7. Обеспечивать работников МБДОУ медицинскими аптечками первой необходимости

7.10.8. Организовать для работников поквартально «Дни здоровья»

7.10.9. обеспечить рабочих, специалистов и служащих комплектами спецодежды,

приобретать технические средства и канцелярские товары

7.10.10. 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..

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

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

7.10.13. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

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

7.11.Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.11.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы,

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

7.11.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать *в работе* комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.11.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.11.6. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.11.7. Организовать посещение больных, выделять цели средства из профсоюзного бюджета

7.11.8. Обеспечивать отдых для детей работников и самих работников МБДОУ на

льготных условиях в летних оздоровительных лагерях, санаториях.

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

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

7.12.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.12.3. 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;

7.12.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.12.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве,

7.12.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7. 13. Работники обязуются:

7.13.1. Строго соблюдать инструкции и правила техники безопасности и пожарной безопасности, охраны труда (приложение №);

7.13.2. Своевременно ставить в известность администрацию, профком о необходимости принятия мер по предупреждению возможных несчастных случаев, травматизма, аварий.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

8.1.2. *осуществлять* страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.6. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя)

8.1.7. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

8.1.8. принимать меры по улучшению жилищных условий работников МБДОУ и организовать предоставление жилья в порядке очередности работникам не имеющим жилой площади (проживающих в условиях найма)

8.1.9. совместно с профкомом вести учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий

8.1.10. обеспечивать заключение договора страхования работников с медицинской страховой организацией

8.1.11. Создавать необходимыеусловия для прохождения работниками один раз в год

диспансеризации (выделять помещения, предоставлять транспорт для медицинских работников)

8.1.12. Оказывать содействие работникам в приобретении земельных участков

8.1.13. Выделять средства на проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения и членов их семей

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.3. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2.5. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.2.6. Совместно с администрацией проводит мероприятия посвященные Новому году, Дню защитников Отечества, 8 марта, национальному празднику Ысыах, с использованием средств профсоюзной организации.

8.2.7. оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе, защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст. 29 Закона РФ о профсоюзах;

8.2.8. информировать трудовой коллектив о своей работе;

8.2.9. ходатайствовать перед руководителями МБДОУ о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении Почетных званий

8.2.10. добиваться предоставления работникам и их детям льготных путевок на отдых, оздоровления и лечение в оздоровительные лагеря;

8.2.11. организовывать посещение больных работников, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов.

8.2.12. проводить бесплатную диспансеризацию с прерыв-ВВ

8.2.13. проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с администрацией заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников и МДОУ;

8.2.14. организовывать коллективные выезды и выходы работников в концертные организации, музеи, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий

8.2.15. совместно с администрацией организовывать новогодние мероприятия для работников и их детей, вручение новогодних подарков детям;

8.2.16. участвовать в работе по обеспечению работников продуктами по оптовым ценам;

8.2.17. оказывать материальную помощь работникам, пенсионерам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, в случае болезни и т.д.

8.2.18. поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памятными датами в жизни;

8.2.19. поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную работу.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии,

компенсации и льготы:

9.1.1. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до трех дней в случаях:

• собственная свадьба;

• свадьба детей;

9.1.2. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней в случаях:

• смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

9.1.3.Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1.Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2.Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

10.3.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.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5В 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).

10.6.Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

-неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к

разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 11. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

11.1. В период действия коллективного договора Работодатель принимает меры по соблюдению стандартов экологической безопасности Работников, а также меры, направленные на улучшение охраны их здоровья.

11.2. В интересах обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья Работников Работодатель:

11.2.1. Организует своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

11.2.2. Принимает меры к ремонту, стирке, сушке специальной одежды и специальной обуви, а также к их обезвреживанию и восстановлению их защитных свойств.

11.2.3. Устанавливает единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

11.2.4.1. Гибели работника – в размере … минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением.

11.2.4.2.

Получения работником инвалидности – в размере.минимальных размеров оплаты труда.

11.2.4.3. Утраты работником трудоспособности, не позволяющей ему выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, – в размере.минимальных размеров оплаты труда.

11.2.5. Осуществляет обязательное медицинское страхование Работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет выделенных на эти цели средств.

11.2.6. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

11.2.6.1. Ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время.

11.2.8. Совместно с лицами, уполномоченными Работниками, организует контроль за состоянием условий и охраны труда, безотлагательно принимает меры к устранению выявленных в ходе проверок недостатков, информирует о принятых мерах Работников.

11.2.9. Организует проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить периодические медицинские осмотры, в сроки, определенные графиком медосмотров на очередной календарный год.

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. 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 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

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

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников

(ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2. содействия их занятости;

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

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

12.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.5.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.5.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья—пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники поперечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

12.5.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета.

12.5.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.5.7. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всемоборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

12.5.8. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии,

премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

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

12.5.10. 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 профсоюзных обязанностей, — оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

12.5.11. сохранить действующий порядок безналичной уплаты члена ми профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзныевзносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработнойплаты. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора);

12.5.12. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 1% от фонда оплаты труда - ст. 377 ТК, но не менее размеров определенных отраслевым соглашением);

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

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

12.5.15. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя или членов профкома на 2 часа в неделю:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом
- для участия в работе его выборных органов (заседаний профкома, его комиссий)
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе

Для участия в урегулировании трудовых споров

Для участия в собраниях работников МБДОУ «Мичил» (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора)

12.6. неукоснительно соблюдать права и обязанности работников на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своихтрудовых прав, свобод, законных интересов, вступать в них, заниматься профсоюзнойдеятельностью, ст. 21 ТК РФ

12.7. гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза на оперативных совещаниях, планерках.

12.8. при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать председателя профкома соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

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

12.11. строго соблюдать требования законодательства РФ, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, ст. 374, 376 ТК РФ ст. 25-27 Федерального закона о профсоюзах.

12.12. в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

12.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.14. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами потруду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

13.2.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.2.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля завыполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

13.2.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

13.2.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности»).

13.2.7. - в соответствии с законодательством РФ может обращаться в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в инспекцию труда Республики Саха (Якутия) о применении мер административного наказания.

13.2.8. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников предприятия, будет рассматриваться в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31 Кодекса РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

13.2.9. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально- экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2018-2022г. Он вступает в силу со дня подписания,т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором (ст. 43 ТК).

14.2.По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

14.3.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

14.4.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.5.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.

14.6.При ликвидацииработодателя коллективный договорсохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

14.7.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).

14.8.При недостижении 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 одновременным составлением протокола разногласий.

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

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

14.10.Работодатель (его представители) обязуются 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 течениене позднее двух недель после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50ТК).

Представитель работодателя:
Заведующая
МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил»
с. Борогонцы»
МР «Усть-Алданский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)
Захарова Г.М. _____
«25» апреля 2018

Представитель работников

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №19 «Мичил» с. Борогонцы»
МР «Усть-Алданский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)
Копырина М.И. _____
«25» апреля 2018

Прошнуровано, пронумеровано
Всего листов 82
_____Копырина М.И
Дата_____