

Администрация г. Улан-Удэ
Муниципальное казенное учреждение Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №67 «ПОДСНЕЖНИК» комбинированного вида г. Улан-Удэ
670034, г. Улан-Удэ, ул. Жуковского, 2а, телефон 44-14-69, 44-69-44, detsadu67@mail.ru

Профсоюзный комитет
МБДОУ «Детский сад №67 «Подснежник»
г. Улан-Удэ
Председатель С.В. Хныкина
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
«15» декабря 2021 г.
М.П.

МБДОУ «Детский сад №67 «Подснежник»
г. Улан-Удэ
Заведующий Б.Г. Доржиева
(подпись) (Ф.И.О.)
«15» декабря 2021 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 гг.

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))

«Детский сад №67 «Подснежник» комбинированного вида
г. Улан-Удэ

Утвержден на общем собрании работников,

протокол №6 от «15» декабря 2021 г. Мещигов И.С.

(Должность и ФИО председателя,
организующего документ)

Подпись И.С. Мещигов

2021 год.

Профсоюзный комитет
МБДОУ «Детский сад №67 «Подснежник»
г.Улан-Удэ
Председатель _____ С.В.Хныкина
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
«____» _____ 202__ г.
М.П.

МБДОУ «Детский сад №67 «Подснежник»
г.Улан-Удэ
Заведующий _____ Б.Г.Доржиева
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)
«____» _____ 202__ г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 гг.

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))
«Детский сад №67 «Подснежник» комбинированного вида
г.Улан-Удэ

Утвержден на общем собрании работников,
протокол №6 от «15» декабря 2021 г.

2021 год.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67 «Подснежник» комбинированного вида г.Улан-Удэ (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде (далее – ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель-муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №67 «Подснежник» г.Улан-Удэ в лице заведующего учреждением и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее – стороны).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года 2022-2025, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязан довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (заключении трудового договора) работник предоставляет:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском саду (медицинская книжка);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти для педагогических работников;
- сообщение врачебной психиатрической комиссии о психиатрическом освидетельствовании;
- копию свидетельства о рождении детей, если работник захочет получать налоговый вычет;
- справка 2-НДФЛ Справка с предыдущей работе о заработке за два года (нужен при расчете больничного листа);
- сертификат «Оказание первой доврачебной помощи пострадавшим».

Работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ) На таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем. Состав сведений о трудовой деятельности работника, формируемых в электронном виде (сведения о месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу и увольнении с указанием основания и причины).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

На каждого работника работодатель заводит личное дело, в которое входят следующие документы:

- анкета с фотографией работника,
- личная автобиография (в свободной форме), с указанием даты написания, подписи, ее расшифровки;
- документ об образовании;
- копии документов, подтверждающих соответствующую квалификацию (аттестационный лист), профессиональную подготовку;
- один экземпляр письменного трудового договора, дополнительные соглашения и изменения к заключенному трудовому договору;
- согласие работника на обработку его персональных данных;
- выписка из приказа о приеме, назначении, переводе, повышении, увольнении и др. документы.

После увольнения личное дело хранится в учреждении (75 лет).

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Стороны договорились, что испытательный срок согласно статье 70 ТК РФ не устанавливается для следующих категорий работников, в их числе:

- сотрудники, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- юноши и девушки, не достигшие возраста восемнадцати лет;

– молодые специалисты (выпускники, окончившие образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения).

2.8. Если работник не прошел испытание, работодатель обязан в письменной форме сообщить работнику об этом не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока. Работодатель вручает уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами испытания, а также излагает конкретные причины увольнения. Причинами увольнения по инициативе работодателя в испытательный срок являются:

- несвоевременное либо некачественное выполнение работником порученной ему работы,
- факты нарушения правил внутреннего трудового распорядка организации, совершение дисциплинарного проступка,
- ненадлежащее выполнение трудовой функции в период испытания.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. При увольнении работника до окончания испытательного срока ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, согласно трудовому законодательству, если он проработал в учреждении более половины месяца. Работнику, проработавшему 14 дней и менее, компенсация неиспользованного отпуска не положена. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении производится исходя из среднего дневного заработка и количества неиспользованных дней отпуска, за которые необходимо выплатить компенсацию.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). В рамках введения эффективного контракта возможны изменения условий оплаты труда и уточнены обязанности работника (в части достижения показателей эффективности его деятельности и т.д), не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения (далее – профком) в соответствии с ТК РФ.

2.14. Профком осуществляет контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при расторжении трудовых договоров с работниками. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров.

2.15. Преимущественное право на оставлении 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 (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи педагогической деятельностью;
- председатель первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.16. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка- инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.17. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы (до 3-х часов в неделю), что фиксируется в коллективном договоре.

2.18. Стороны признают необходимым предусмотреть :

возможность сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на это период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

2.19. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

2.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию:

2.20.1. В первоочередном порядке направлять педагогов на курсы повышения квалификации, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.20.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

2.21. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: сохранение средней заработной платы, предоставление учебных отпусков согласно справке вызова.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, по сохранению средней заработной платы, предоставляются только при наличии определенных условий:

1) образовательное учреждение высшего профессионального образования должно иметь государственную аккредитацию;

2) работник должен успешно обучаться, т.е. выполнять учебный план и не иметь задолженности за предыдущий курс (семестр);

3) высшее профессиональное образование работник должен получать впервые;

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

2.22. Работникам, совмещающим работу с обучением, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — до 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — до 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

2.23. Работникам, совмещающим работу с обучением, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

2.24. Отпуска без сохранения заработной платы для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются в следующих случаях:

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;

— работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

— работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц;

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;

— работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

2.25. К дополнительным отпускам, предусмотренным для работников, совмещающих работу с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия, другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; для педагогических работников - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется доводить графики работы и отдыха, графики сменности до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие. В течение рабочего дня работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставлять возможность обеспечения отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.3. Общим выходным днем считать субботу и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. При составлении графика работы педагогических работников работодателем учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев перегрузки педагогических работников в первой половине дня (часы высокой образовательной нагрузки) и в дни (часы), когда образовательная нагрузка отсутствует или незначительна.

3.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

3.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. 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 день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

3.8 В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Введение такого режима не может являться

основанием для уменьшения заработной платы, основанием для уменьшения заработной платы.

3.8. Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). О времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.10. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются следующие работники:

- родитель (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- по заявлению в связи с отпуском супруга.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

3.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

3.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.15. Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков предоставлять следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.17. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- родитель, воспитывающий ребёнка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – от 3 до 5 календарных дней;
- председателю профкома – 1 календарный день;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 - 60 лет женщинам, 60-65 лет мужчинам) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс – 1 календарный день или очередной отпуск;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Согласно статье 126 Трудового кодекса РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск, во время которого сотрудник заболел, можно перенести, продлить, или заменить денежной компенсацией (ст. 124 ТК РФ). Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на дни больничного листа производится с письменного заявления работника с указанием периода отдыха. Продлевается отпуск на количество дней, совпавших с периодом временной нетрудоспособности согласно заявлению работника. При переносе отпуском можно воспользоваться только в течение одного года после завершения того года, когда он предоставлялся изначально.

3.21. Листок временной нетрудоспособности не оплачивается в случаях, если:

- работник находился в учебном отпуске;
- работник находился в отпуске без сохранения заработной платы (за свой счет);
- работник находился в отпуске по уходу за ребенком
- если у работника прогул перед листком временной нетрудоспособности
- если ограничение способности трудиться произошло в результате употребления алкогольных напитков или наркосодержащих препаратов;
- если больничный лист содержит отметку о том, что работник преднамеренно не соблюдал или нарушал установленный режим.

Листок временной нетрудоспособности, выданный во время ежегодного оплачиваемого отпуска, не оплачивается в случаях, если:

- больничный лист взят по причине ухода за больным ребенком или родственником;

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 1), а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о стимулировании работников (Приложение № 2) по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.4. В случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.5. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.6. Работникам учреждения выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему и формы оплаты труда в учреждении (*Приложение 1*).

4.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется:

4.8. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. (Соглашение между МУ «Комитет по образованию Г. Улан-Удэ» и У-У ГК Профсоюзов).

4.11. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

4.12. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.13. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно оценке условий труда в учреждении.

4.14 Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 % части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

4.15 Выплаты компенсационного характера устанавливать в процентах к окладу (должностному окладу). Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Работникам учреждений образования производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты поварам, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с особыми условиями труда – 12% от оклада;
- доплата за работу в ночное время – 35% от часовой тарифной ставки (оклада);
- доплата за работу в праздничные дни - 100% от часовой тарифной ставки (оклада);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 50 % от оклада;
- доплата учителю-логопеду – 20% от оклада;
- доплата воспитателям логопедической группы – 20% от оклада;
- доплата музыкальному руководителю логопедической группы – 5% от оклада;
- доплата младшему воспитателю логопедической группы – 15% от оклада;
- учителю бурятского языка – 15% от оклада;

4.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочная работа рассчитывается на основании суммированного учета рабочего времени за квартал (три месяца).

Суммированный учет рабочего времени допускается, когда по условиям производства ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена (ст. 104 ТК РФ).

4.17. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.18. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенные трудовым договором, работнику устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Знакомить под роспись работников учреждения с тарификацией, изменением условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК. РФ).

4.20. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

4.21. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.22. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.23. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных статьёй 137 ТК РФ иными федеральными законами. Удержания из заработной платы по инициативе работника производятся на основании его личного заявления, и суммы, излишне выплаченные Работнику вследствие счётных ошибок.

Удержание, относящиеся к обязательным

- с целью погашения обязательств Работника перед государством (налоги, штрафы),
- с целью погашения обязательств Работника перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.).

Удержание из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами-50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьёй 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с соглашением по охране труда и здоровья на 2018-2022 гг.

5.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

5.6. Два раза в год проводить под роспись инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии требованиям Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда», специальную оценку условий труда (СОУТ) проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере установленные СОУТ.

5.11. По результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

5.18. Своевременно разрабатывать, утверждать, изменять инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.21. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.22. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.23. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

6.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

6.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий;
- предоставлять место в ДОУ не имеющим путевки детям и внукам работников (при предоставлении подтверждающих документов).

6.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.4. Оказывать материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда в целях создания необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Материальная помощь оказывается при наличии финансовой возможности в учреждении (Приложение 1).

Материальная помощь может быть оказана в связи:

- со смертью работника (не рассматриваются выплаты бывшим сотрудникам) или члена (членов) его семьи (супруга(и), родителей, детей);
- с бракосочетанием;
- с лечением;

- со стихийным бедствием или с другими чрезвычайными обстоятельствами.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника (с положительной резолюцией заведующего) с приложением документов, подтверждающих факт особых обстоятельств, позволяющих получить материальную помощь.

Размер материальной помощи устанавливается заведующим учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения, но не превышает 3000 рублей. Основанием для выплаты является приказ, в котором указываются: сумма получаемой работником материальной помощи; источник выплаты; срок, в который она должна быть выплачена; причина выплаты.

Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит регулярный, стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

7.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, поощрений и вознаграждений за труд, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения членов профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

7.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового

законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.7. На основании личных заявлений работников руководителю, предоставленных им списков в централизованную бухгалтерию, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет организации Профсоюза.

7.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

7.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

7.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

7.13. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест охраны труда, социальному страхованию и других.

7.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

Профком обязуется:

7.15. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.16. Содействовать реализации Соглашения по охране труда и настоящего коллективного договора.

7.17. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.18. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Список приложений к коллективному договору:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение об оплате труда работников.

Приложение 3. Положение о стимулировании работников.

Приложение 4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск.

Приложение 5. Перечень работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.

Приложение 6. Расчетный листок

Приложение 7. Соглашение по охране труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022237

Владелец Доржиева Баирма Галсановна

Действителен с 18.04.2023 по 17.04.2024