Принято:
Решением общего собрания
коллектива МБДОУ «Ласточка»
Протокол № 6
«26» декабря 2019 г.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Сосново-Озерский детский сад «Ласточка»
на 2019 -2022г.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ «Ласточка»
_____ Тышкенова Ж.Ц.

М.П.

От работников :
Председатель ПК: _____ Николаева Б,Б.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду администрации МО «Еравнинский район»

«26» 12 2019 г

Регистрационный номер 26

Руководитель органа по труду _____

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Сосново-Озерский детский сад «Ласточка».

1.2.Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон РФ « О коллективных договорах и соглашениях»;
- Закон РФ «О социальном партнерстве в республике Бурятия»
- Отраслевое территориальное Соглашение;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- заведующая-представитель работодателя;
- работники учреждения, являющимися членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее-профком);

1.4.Работники, не являющимися членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношения с работодателем (ст.ст.30.31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей).

1.6. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11.В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
1.Правила внутреннего трудового распорядка;
2.Положение об оплате труда работников;
3.Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
4.Положение о премировании работников;
5.Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
3. Соглашение об охране труда.
4.Список работников учреждения, которым установлены оплата за вредность.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
7.Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска.
8. Перечень должностей работников с ненормативным рабочим днем для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
9. Другие локальные нормативные акты (устав детского сада, положение о дошкольном образовательном учреждении)
1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком.
- учет мнения (по согласованию) профкома
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по совершенствованию.

2.Заключение изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на основании ст. 58 Трудового кодекса РФ.
2.2. Трудовой договор должен соответствовать требованиям Трудового кодекса РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.
Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.3.Трудовой договор с работниками заключаются на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо федеральными законами.
2.4.В трудовом договоре оговаривается существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)
2.5.Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника

учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнений (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим воспитателем.

2.7.Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.8.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а)по взаимному согласованию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сохранение количества групп

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки, в таком случае не может превышать одного месяца в течении данного месяца, в течении одного календарного года.

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях)

- восстановление на работе (воспитателя) работника выполнявшего эту учебную нагрузку.

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.9.По инициативе работника изменения существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных и технологических условий труда (изменение группы, количества воспитанников, изменение образовательных программ)

В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

О введении изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее за два месяца (ст.74 ТК РФ)

При этом работнику обеспечивается гарантии изменений учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу. соответствующую его квалификации и состоянии здоровья.

2.10.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучениям вторым профессиям (ст.173, без сохранения заработной платы)

3.3.5.Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройств.

4.Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТКРФ). Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и п.2 ст.82 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельных поисков новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

4.4. Преимущественно право на оставление на работе при сокращении имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.5. Высвобожденным работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ)

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

Установленных, за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях;

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя. законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Воспитателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышении квалификации.

5.6.Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотрены планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению

5.7. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТКРФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8.В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения м др.) в пределах, установленного им рабочего времени.

5.10.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начало отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 -125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.128 ТК РФ.)

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.12.2.Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу)- до 5 календарных дней,
- бракосочетание работника - до 5 календарных дней,
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней,
- членам профкома – 2 дня;

при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня, если это событие не совпадает с очередным отпуском.

5.12.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.13. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.15.Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организации бюджетной сферы

6.2. Ставки заработной платы, должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы ,либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации.

6.3.Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплатами являются до 25 числа текущего месяца аванс, до 10 числа следующего месяца заработная плата за предыдущий месяц.

6.4.Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает:
-Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ)
-постановление Правительства Республики Бурятия от 26.12. 2007 г № 438
«О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений образования Республики Бурятия»
- постановление администрации МО «Еравнинский район» от 27.05.2008 года № 126.
- положение об оплате труда (локальный акт МБДОУ «Сосново - Озерский детский сад «Ласточка»
6.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ)
Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч1 ст.157 ТК РФ)
6.6. Работодатель обязуется:
- составлять сводные тарификационные ведомости педагогических и руководящих работников на 1 сентября;
- извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименований должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст.73 ТК);
- производить доплаты и надбавки педагогическим и другим работникам за работы, не связанные с их основной деятельностью на период учебного года (ст.152 ТК)
6.7.Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания- со дня присвоения;
-при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6.8. Наполняемость группы установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе.
6.9. Молодым специалистам приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в соответствии с установленными региональными нормативами.
6.10. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора. Отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений, заработную плату, в полном размере.
6.11.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Ежегодно отчисляет в первичную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно- массовой и физкультурно- оздоровительной работы.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятии по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 25 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу. а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обеззараживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодеждой и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех неработающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ)

8.10.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.12.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ)
8.14.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.
8.18.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.19.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
8.20. Оборудовать комнату для работников организации.
8.21.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
8.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
8.23. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
8.24. Профком обязуется:
-организовать культурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению, летнему отдыху детей членов профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.Стороны договорились о том, что:
9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью
9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)
9.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1%, одновременно с выдачей заработной платы.
9.4.Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен ст.372 Трудового кодекса РФ),
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 Трудового кодекса РФ)

9.5. С учетом мнения профкома производится:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права; (ст.190 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ)
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ
- - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
- -применение систем нормирования оплаты труда (159 ТК РФ)
- принятие решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ)
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

9.7. По согласованию с профкомом производится:
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ)
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.8. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома; (193, 194, ТК РФ)
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома

9.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях с сохранением среднего заработка (ч.3.ст.374 Трудового кодекса РФ)

9.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору. Заключенному на определенный срок (ст.59 Трудового кодекса РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

9.11. Члены профкома включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. Обязательства профкома.

10.Профком обязуется:

10.1. Представить и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах т гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профкома, в случае если они уполномочили профком представлять

их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)
10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения. Его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)
10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам в суде.
10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.9 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно- курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.
10.11.Осуществлять контроль за правильностью и своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10.12.Осуществлать контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам и их оплаты.
10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
10.15. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях предусмотренных Президиумом РК Профсоюза работников образования.
10.17. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:
11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.
11.2. Совместно разрабатывают план мероприятия по выполнению коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятия по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников.
11.4.Рассматривает в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используя все возможности для устранения причин. Которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.7.Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.
11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Прошнуровано 13 листов
Пронумеровано 12 листов
Исполнитель:
Ф.И.О. Николаева Б.
Подпись

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575831

Владелец Тышкенова Жаргалма Цыденешеевна

Действителен С 08.06.2021 по 08.06.2022