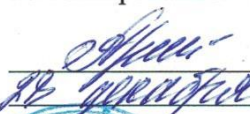


От Работодателя:

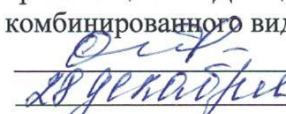
Заведующий МБДОУ детский сад
комбинированного вида № 43

 Б.Д.И. Арсентьева
2021 г.



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад
комбинированного вида № 43

 О.С. Завьяловой
2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 43

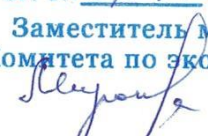
на 2021 - 2024 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников 28.12.2021 г.
Протокол № 85

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 79/2021 «30» 12 2021 г.

Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 И.Р. Миронов

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общие положения.....	3
II.	Трудовой договор.....	4
III.	Права и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию Работников, по направлению Работников на прохождение независимой оценки квалификации.....	6
IV.	Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству.....	6
V.	Рабочее время и время отдыха.....	7
VI.	Оплата и нормирование труда.....	11
VII.	Гарантии и компенсации.....	12
VIII.	Охрана труда и здоровья	13
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности	14
X.	Обязанности профсоюза	15
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон...	16

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 43 (далее – МБДОУ 43).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), другими законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБДОУ 43 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, генеральным с отраслевым тарифным соглашением, генеральным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работники МБДОУ 43, именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые первичной профсоюзной организацией МБДОУ 43, в лице Председателя Завьяловой Ольги Сергеевны (далее – Профком), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), и МБДОУ 43, именуемое в дальнейшем "Работодатель", "Организация" или "Учреждение", в лице заведующего Учреждения Арсентьевой Бирути д. Иозо, действующей на основании Устава Организации, в дальнейшем именуемые совместно Стороны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Организации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Организации настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон с обязательным созывом общего собрания (конференции) Работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые

изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и предыдущей редакцией настоящего Коллективного договора.

1.11. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств закрепленных настоящим Коллективным договором не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.13. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права принимаются с учётом мнения выборного органа Профкома, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором.

1.13.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение выборного органа Профкома:

- 1) соглашение по охране труда;
- 2) перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 3) перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (по решению СУОТ).
- 4) иные локальные нормативные акты Организации, которые содержат нормы трудового права.

1.13.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются по согласованию с выборным органом Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда Работников;
- 3) положение о премировании Работников
- 4) положение об особенностях регулирования труда дистанционных Работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Профком:

- 1) учет мнения выборного органа Профкома;
- 2) согласование с выборным органом Профкома;
- 3) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 4) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- 5) обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 6) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 7) участие в производственных совещаниях представителя Профкома.

1.16.1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора разрешаются отделом по труду администрации АГО, либо через суд.

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трёх лет.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя: ст.56 ТК РФ

2.2. Содержание трудового договора определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя и иными локальными нормативными правовыми актами, а также с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26.11.2012 года).

Объём учебной нагрузки (продолжительность рабочего времени в неделю) является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с Работником заключается на основании ст.58.

2.5. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

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

Работник должен дать письменное согласие на работу в новых условиях.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя 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, то есть в пределах административно-территориальной границы Ангарского городского округа.

2.6.1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за три месяца.

2.7. 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, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.7.1. При внесении изменений в локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работодатель обязан знакомить Работников под роспись с соответствующим приказом (распоряжением) и новой редакцией локального нормативного акта.

2.8. Испытания при приёме на работу проводятся в порядке, предусмотренном ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

Испытание при приёме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проводится.

Педагогический Работник не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности, если он был аттестован по соответствующей должности в другой образовательной организации.

Для целей настоящего пункта под образовательной организацией понимается организация, указанная в п. 18 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет УО ААГО.

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, закреплённых настоящим Коллективным договором.

2.9.1. Увольнение Работников, ст. 81 ТК РФ, ст.82 (обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организацией, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя).

2.10. По всем случаям совершения Работниками дисциплинарных проступков Работодатель проводит служебное расследование.

Служебное расследование проводится специально создаваемой комиссией, состоящей не менее чем из трёх членов.

По итогам служебного расследования комиссия составляет мотивированное заключение (акт, решение).

Служебное расследование может быть проведено не иначе как на основании соответствующего письменного заявления (жалобы, представления, служебной записки, докладной записки и прочего).

2.10.1. При применении дисциплинарного взыскания Работодатель обязан руководствоваться статьями 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В отношении Работников действует презумпция невиновности. Работодатель должен доказать вину Работника в совершении дисциплинарного проступка.

2.10.2. Выбирая дисциплинарное взыскание, Работодатель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

2.10.3. Во всех случаях нарушения порядка применения дисциплинарных взысканий Работодатель обязан по требованию (представлению, предписанию) государственной инспекции труда отменить приказ о применении дисциплинарного взыскания, даже если истекли сроки обращения в суд, предусмотренные ст. 392 ТК РФ.

2.10.4. Является дисциплинарным проступком самовольный уход Работника (это прогул).

3. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений (ст. 22.1, 22.2, 22.3).

3.1. Работодатель создает, подписывает, использует и хранит электронную трудовую книжку и все документы, связанные с работой без дублирования на бумажном носителе (по заявлению работника).

III. Права и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию Работников, по направлению Работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, предусмотренными Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 196 РФ).

3.4.2. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статья 47 закона «Об Образовании в Российской Федерации »).

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

Работнику должна быть передана копия приказа (распоряжения) Работодателя о предоставлении ученического (учебного отпуска) (дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ).

IV. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству.

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, а в случаях, которые могут

повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.2.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом Профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного 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.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, и не может превышать:

- 1) 30 часов в неделю для инструкторов по физической культуре и педагогов-психологов;
- 2) 20 часов в неделю для учителя – логопеда;
- 3) 25 часов в неделю для воспитателей группы компенсирующей направленности и музыкальных руководителей.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя (ст. 93 ТК РФ).

5.5. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогических Работников, для заместителей руководителя Организации, младшего обслуживающего персонала и служащих. Выходные дни - суббота, воскресенье.

5.9. Сторожам устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом месяц.

5.10. В Учреждении нерабочими праздничными днями (на основании статьи 112 ТК РФ) являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Сокращению подлежит рабочее время, приходящееся на окончание рабочего дня (смены).

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

5.12.1. Работа по распоряжению Работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.12.2. 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.

5.13. Всем Работникам гарантируется предоставление ежегодных основных и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации под ежегодным оплачиваемым отпуском совместно понимаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.14. В соответствии с п. 4 раздела I Приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года N 466 Работодатель предоставляет ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим Работникам, указанным подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Предоставление педагогическим Работникам ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, в связи с работой с обучающимися (детьми) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении (далее – дети с ОВЗ) производится независимо от количества таких детей в группе (классе) и того рабочего времени, в течение которого педагогический Работник занят на работах с детьми с ОВЗ.

5.15. Всем Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК РФ и действующим Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, а при установлении по результатам специальной оценки условий труда 3 степени вредности и выше не менее 8 календарных дней (по решению СУОТ).

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

График отпусков должен содержать указание на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска каждого Работника.

5.18. 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.

5.19. По письменному соглашению Работника с Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другое время в пределах текущего рабочего года Работника.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности Работника;
- 2) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска - государственных или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.21. 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 и (или) опасными условиями труда.

Не могут быть отозваны из отпуска Работники в возрасте 65 лет и старше, беременные женщины в периоды действия режима функционирования повышенной готовности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.22. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) 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 у данного Работодателя.

5.23. Стороны договорились о предоставлении Работникам по их письменному заявлению дополнительных оплачиваемых отпусков за счет средств фонда экономии заработной платы и других внебюджетных источников в следующих случаях:

- 1) для сопровождения 1 сентября в школу детей в возрасте до 12 лет включительно – 3 календарных дня;
- 2) рождения ребенка в семье – 2 календарных дня;
- 3) бракосочетания детей Работников – 3 календарных дня;

- 4) бракосочетания Работника – 5 календарных дней;
- 5) похорон близких родственников – 5 календарных дней.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель может предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.25. По письменному заявлению Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- 1) участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 2) работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- 4) родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- 5) работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.26. Порядок и условия предоставления педагогическим Работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее – длительный отпуск) определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

Работодатель обязан вести график длительных отпусков, который определяет очередность предоставления длительных отпусков.

Продолжительность длительного отпуска определяется по желанию педагогического Работника.

Длительный отпуск частично оплачивается за счёт средств Работодателя, если его общая продолжительность не превышает 90 календарных дней в году. Частичная оплата отпуска устанавливается в размере $\frac{1}{4}$ среднего заработка педагогического Работника, рассчитанного по правилам ст. 139 ТК РФ.

Длительный отпуск продолжительностью более 90 календарных дней не оплачивается.

Длительный отпуск не продлевается. 5.28.8. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя за исключением ликвидации Организации.

5.27. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ (сменности) и иными локальными нормативными актами не является сверхурочной работой (ст. 151 ТК РФ «Оплата труда при совмещении профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором» ст. 150 ТК РФ «Оплата труда при выполнении работ различной квалификации»).

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, установленной положением об оплате труда и с учётом особенностей настоящего Коллективного договора.

Работодатель должен обеспечить участие Профкома в разработке положения об оплате труда.

6.1.1. Положение об оплате труда должно содержать нормы о поощрении Работников за:

- 1) обеспечение эффективного функционирования Организации;
- 2) за достижения обучающихся (воспитанников) на конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях, в том числе зарубежных и международных;
- 6) за привлечение пожертвований направленных на улучшение материально-технической оснащённости Учреждения;
- 7) и за иные достижения.

В основе определения размеров премий должны лежать формализованные критерии достижимых результатов, измеряемых качественными и количественными показателями, которые должны быть закреплены в Положении об оплате труда.

6.1.2. Положение об оплате труда должно включать раздел о стимулирующих выплатах.

Участие выборного органа Профкома в комиссии по стимулирующим выплатам обязательно.

6.2. Заработная плата Работника Учреждения включает в себя должностной оклад (далее – оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры минимальных должностных окладов Работников Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, тарификации и штатного расписания.

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 в Иркутской области.

Работодатель обязуется:

6.4. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с выборным органом Профкома, соблюдать процедуру согласования Работодателем с выборным органом Профкома локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.5. Заработную плату выплачивать Работникам в денежной форме. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Днями выплат заработной платы за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа, следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Оплачивать труд Работников за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) в повышенном размере в соответствии со ст. 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера,

установленного Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет не менее 35% должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника.

6.8. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совместно – Совмещение), Работнику производятся доплаты (ст. .

Размер доплат за Совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма работы.

Размер доплат, установленный соглашением сторон, не может быть менее 75 % размера ставки заработной платы (базового оклада (базового должностного оклада) базовой ставки заработной платы) в месяц, установленной по Совмещаемой должности (профессии).

6.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

а) при награждении государственными наградами Российской Федерации, в том числе наградами федеральных министерств и ведомств – со дня награждения;

б) при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

в) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, в том числе наградами федеральных министерств и ведомств выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

Размеры доплат, за исключением случаев, названных в частях 2 и 3 настоящего пункта, определяется положением об оплате труда.

6.11. Извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профкома.

6.12. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Работодателем могут производиться только в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Работодателем могут производиться при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Размер удержаний в случае, предусмотренном абз. 2 настоящего пункта не должен превышать 20 % от суммы всех выплат, причитающихся Работнику при увольнении.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.13. За педагогическими Работниками сохраняется в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

а) в период длительной нетрудоспособности;

- б) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в) во время нахождения в длительном отпуске (до одного года), предоставляемом после осуществления десяти лет педагогической деятельности (работы).

Педагогическим работникам сохраняется размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения квалификационной категории после подачи заявления за два месяца в аттестационную комиссию, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории:

А) до 01 сентября текущего года

Б) до 01 января текущего года

6.14. В области нормирования труда стороны договорились:

6.14.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм труда: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

6.14.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения, генерального, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.15. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312 ТК РФ):

6.16. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений (ст.22.1 ТК РФ)

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно Работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.4. Обеспечивает предоставление Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении с 50% процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.5. Освобождает Работников от работы на один рабочий день (день проведения вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н), а при ухудшении самочувствия - на следующий за днем проведения вакцинации (ревакцинации) рабочий день, по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. Освобождает Работников в случае прохождения ими вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством, от работы на два рабочих дня в любое время по выбору Работников по письменным заявлениям Работников, при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации (ревакцинации), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. В связи с выходом Работников на пенсию, отработавших в учреждении от 15 до 20 лет, производит таким Работникам единовременную денежную выплату в размере от 1000руб. до 5000 руб.

7.8. Оказывает разовую материальную помощь членам коллектива в случае:
юбилей - 40,45,50,55,60,65,70 лет

7.9. Руководитель учреждения имеет право по приказу, согласовав с профсоюзным комитетом, оплачивать сотрудникам дополнительно со стимулирующих выплат 100 баллов.

7.10. Освобождает Работника от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления Работника, согласованного с Работодателем.

Освобождаются от работы беременные женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время. При освобождении беременной женщины от работы за ней сохраняется место работы и средний заработок.

VIII. 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).

8.2. Осуществлять расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения (постановление администрации АГО №1110-па от 14.06.2017г.).

8.3. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств Работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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 сертифицированной специальной одеждой, сертифицированной специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви за счет Работодателя.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих 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 (220 ТК РФ)

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 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 своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.13. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа 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 выборного органа Профкома.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий 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.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатной санитарно-гигиенической подготовки, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

8.18. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда (статья 370 ТК РФ).

IX. 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. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.1. Работодатель принимает локальные нормативные акты с учётом мнения выборного органа Профкома, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия выборного органа Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ).

9.4.1. Применение дисциплинарных взысканий в форме замечания и выговора к Работникам, являющимся членами Профсоюза, производится с учётом мнения выборного органа Профкома (ст.192 ТК РФ).

9.4.2. Увольнение Работников, входящих в состав выборного коллегиального органа Профкома и не освобожденных от основной работы по основаниям, предусмотренном пунктами 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия

вышестоящего профсоюзного органа получаемого в порядке, предусмотренном ст. 374 ТК РФ.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель предоставляет выборному органу Профкома необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат и других.

9.9. Если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором, то Работодатель с учетом мнения выборного органа Профкома рассматривает следующие вопросы:

- оплата труда при совмещении профессий, расширенная зона (ст. 151 ТК РФ)
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180, 181 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ, устанавливает программа 1С в бухгалтерии);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ, решение СУОТ));
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ).
- оплата труда при невыполнении должностных обязанностей (ст. 155 ТК РФ).

Х. Обязательства Профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статей 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы (статьи 30 и 31 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), 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 (статья 86 ТК РФ).

10.6. Направлять Учредителю Организации, органам государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, а также Работодателю заявления (представления, жалобы) о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде (статья 370 ТК РФ).

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в соответствии законодательством.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда, распределению стимулирующих выплат и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников Учреждения.

10.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Профком направляет копию настоящего Коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и его положений (статья 370 ТК РФ) и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников 2 раза в год.

11.5. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия настоящего Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки (статья 399 ТК РФ).

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.