

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

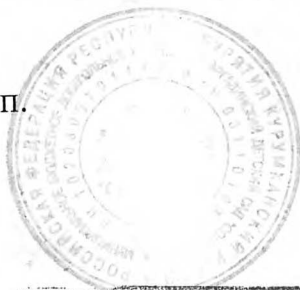
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Аргадинский детский сад «Солнышко» у. Аргада
Курумканского района Республики Бурятия
на 2018-2021 г.г..

Утвержден общим собранием коллектива
« 24 » « сентября » 20 18 г.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ
Аргадинский
детский сад «Солнышко»

Санжижапова Д.Н.

М.П.



Администрация муниципального образования
"Курумканский район" Республики Бурятия
Отдел экономики

Регистрационный номер коллективного договора 292
от 24 " сентября " 2018 г.

Специалист по труду

И.И. Угдуров
(подпись) (ф.и.о.)

От работников:
Председатель первичной
детский сад «Солнышко»
профсоюзной организации

Дондупова С.С.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « » _____ 20 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Аргадинский детский сад «Солнышко» Курумканского района Республики Бурятия.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Дондуповой С.С.
- работодателя, в лице его представителя заведующей Санжижаповой Д.Н.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через первичную профсоюзную организацию (далее ППО):

- учет мнения ППО
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 работником может заключаться на определенный и неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются 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 в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Объем учебной нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими воспитателями.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

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

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

2.9. 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.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.3.2. обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.3.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

3.3.5. 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.

3.3.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работнику соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять органы Государственной службы занятости населения 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 (ст.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. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком основного рабочего времени, утверждаемыми работодателем с учётом 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, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени:

- для мужчин – 40 часов в неделю; ст. 91 ТК РФ
- для женщин – 36 часов в неделю; ст. 320 ТК РФ

5.3. 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 устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, массовые мероприятия и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. 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 по письменному распоряжению работодателя.

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

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. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска 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.126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- вступление в брак самого работника - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

5.12. Общим выходным днем считается суббота, воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Единого квалификационного справочника.

6.2. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренных для этих категорий работников.

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 и 08 число каждого месяца.

6.5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения

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 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. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, может производиться в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «Курумканский район», утвержденной Постановлением МО «Курумканский район» от 07.06.2011г № 363.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Заключает договора с органами здравоохранения по медицинскому обслуживанию работников, проведение профосмотров.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно – массовой, физкультурной – оздоровительной работы.

7.3. В пределах располагаемых средств социального страхования обеспечивает:

- оплату больничных листов;
- выплату действующих пособий (по беременности и родам, погребении, рождение ребенка).

7.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в полном объеме, что и при полной рабочей неделе
- другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ или нормативными актами.

8. ОХРАНА ТРУДА.

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников.

8.3. 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.

8.4. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы на время прохождения медицинских осмотров и среднего заработка.

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

8.6. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- допускать к работе в ночное время только с письменного согласия женщин, имеющих детей до 3-х лет, имеющих детей-инвалидов, воспитывающих без супруга детей в возрасте до 5-ти лет и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- предоставлять льготы женщинам, совмещающим труд с материнством (и имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов в возрасте до 16 лет): освобождать, по

по просьбе, от ночных смен, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни, предоставлять по просьбе женщин дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы, предоставлением ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время (ст. 254-256, 258-261 ТК РФ).

8.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, переноске и передвижении тяжестей сверх установленных для них предельных норм, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

8.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

8.10. Создать для работников нормальные санитарно-бытовые условия в учреждении в соответствии с нормами, правилами и санитарно-техническими требованиями.

8.11. Обеспечить:

- приобретение и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню должностей и работ.

8.12. Обеспечить группы укомплектованными медицинскими аптечками.

8.13. Предоставлять работникам другую работу (или оплачивать по среднему заработку время простоя) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, а также при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения ППО (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку их знаний, требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении;
- прекратить выполнение работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу и периодические в течение трудовой деятельности) медицинские обследования.

Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по труду силами уполномоченных доверенных лиц ППО.
- принимать участие в расследовании несчастных случаев в учреждении.

9. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

Со стороны работодателя (администрации):

- обеспечивать в учреждении соблюдение требований природоохранительного законодательства и нормативно-методических документов;
- обеспечивать экологически безопасные условия труда;

- осуществлять контроль за применением экологически небезопасных технологий, материалов, сырья, оборудования и т.п.;
- осуществлять оперативное оповещение всех работников учреждения в случае возникновения в учреждении или отдельных участках экологически неблагоприятных явлений и условий;
- не препятствовать работе комиссии по охране труда и окружающей среды при СТК;
- другие конкретные обязательства исходя из специфических условий работы предприятия;

Со стороны ППО (коллектива работников):

- оказывать работодателю (администрации) помощь при ликвидации последствий (в случае их возникновения) экологически опасных ситуаций;
- соблюдать требования природоохранительного законодательства на рабочих местах;
- способствовать углублению экологических знаний и воспитанию экологической культуры;

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10. ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Коллектив МБДОУ Аргадинский детский сад «Солнышко» осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.3. Работодатель обязан предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.4. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.5. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- массовые увольнения (ст. 108 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ); и другие вопросы.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, если они уполномочили представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового плана.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

11.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Работодатель и работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Прошнуровано и пронумеровано

10 листов.

Д.Н. Санжикалова Заведующий Д.Н. Санжикалова.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575774

Владелец Санжижапова Дарима Найдановна

Действителен с 18.05.2021 по 18.05.2022