

Министерство образования и науки Республики Бурятия
Комитет по управлению образованием г. Улан-Удэ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №173 «Росинка» комбинированного вида

От работников:

председатель

Профсоюзного комитета

 Москвитина И. Ю.

«» 20 22 г.



От работодателя:

заведующий

МАДОУ Детский сад №173 «Росинка»

 Подтележникова Т. Г.

«» 20 22 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 173 «Росинка»
на 2022 – 2025 г.г.

Принят на общем собрании

трудового коллектива

МАДОУ «Детский сад № 173 «Росинка»

Протокол № 21

От « 19 » мая 2022 г.



Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«15» мая 2022 г.

Регистрационный № 124

 Меежикова В. С.

(Должность в ФИО) специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись 

2022

г. Улан-Удэ

№	Содержание	Стр.
I	Общие положения	3
II	Трудовые отношения и трудовые договоры	6
III	Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости	9
IV	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
V	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	15
VI	Рабочее время и время отдыха	17
VII	Оплата и нормирование труда	21
VIII	Гарантии и компенсации	23
IX	Охрана труда и здоровья	24
X	Гарантии профсоюзной деятельности	27
XI	Обязательства профкома	30
XII	Контроль за выполнение коллективного договора и ответственность сторон	33
XIII	Заключительные положения	34
	Перечень приложений к коллективному договору, содержащих нормы трудового права	35

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

— работодатель: заведующий МАДОУ «Детский сад №173 «Росинка» комбинированного вида г. Улан-Удэ (далее Учреждение);

— работники образовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения;

— работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации*);

— действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного Учреждения (в том числе – совместителей).

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения (*ст.43 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.3.2. Коллективный договор содержит условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (*ст.9 Трудового Кодекса Российской Федерации*). В коллективном договоре Учреждения, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии (*Приложения 1-8*).

1.3.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале

ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.3.4. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с Федеральным законом.

1.3.5. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.3.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, федеральным, республиканским, отраслевым соглашениями.

1.3.7. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.3.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.3.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (*ст.43 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.4. Взаимные обязательства сторон.

1.4.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.4.3. Стороны обязуются создать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий. (*Приложение № 4: Положение «О защите персональных данных работников МАДОУ № 173»*)

1.4.4. Работодатель совместно с председателем Профсоюзного комитета принимает Положение о защите и обработке персональных данных работников Учреждения, регламентирующей защиту персональных данных работника. (*Приложение № 4: Положение «О защите персональных данных работников МАДОУ № 173»*)

- 1.4.5. Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных»
- 1.4.6. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (*ч.1 ст.43 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и вступает в силу с момента его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

- 2.1.** Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (*Приложение № 1: «Правила внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ № 173»*)
- 2.2.** Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. На основании трудового договора руководитель сам принимает решение об издании приказа о приёме на работу (№ 377-ФЗ от 22.11.2021 ст. 68 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передаётся работнику. (*Приложения № 1-4 «Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 173»*)
- 2.3.** Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.
- 2.4.** Содержание трудового договора определены ст.57 ТК РФ.
- 2.5.** Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (*ст.58 ТК РФ*). В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Категория лиц, для которых испытание при приёме на работу не устанавливается, определены ст.70 ТК РФ. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.6.** Работодатель заключает срочные трудовые договоры с работником в соответствии со ст. 59 ТК РФ.
- 2.7.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст.60 ТК РФ*).
- 2.8.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.9.** 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 два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации (*ст.74 ТК РФ*).

2.10. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (*ст. 77 ТК РФ, п.п. 2.4, 2.5. Приложения № 1 настоящего договора: «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 173»*)

2.11. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 части первой ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (*п.п. 2.6. Приложения № 1 настоящего договора: «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 173»*)

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации (*ст.82 ТК РФ*).

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации (*ст.82 ТК РФ*).

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

3.1. Работодатель:

3.1.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.1.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.1.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и включает в аттестационную комиссию учреждения представителя профсоюзного комитета.

3.1.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.1.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.1.7. Осуществляет подготовку Дошкольного учреждения к новому учебному году.

3.1.8. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.1.10. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ, п.п. 6. Приложения № 1 настоящего договора: «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 173»):

— воспитатели: отдых и прием пищи в рабочее время;

— младшие воспитатели: с 13:00ч. до 14:00 ч;

— АУП, вспомогательный персонал: с 12:00 ч. до 13:00ч;

3.1.11. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение. Предоставляет досрочный очередной отпуск перед отпуском по беременности и родам. (ст.260 ТК РФ; п. 6.18 Приложения № 1 настоящего договора: «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 173»)

3.1.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.1.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника в соответствии со ст.122 ТК РФ.

3.1.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

— работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

3.1.15. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.1.16. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.1.17. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информировывает застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.1.18. Своевременно и в полном объеме информирует службу занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.2. Профком:

3.2.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.2.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.2.3. Участвует в работе комиссии по приему Учреждения к новому учебному году.

3.2.4. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

4.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3.8. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

— бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

— гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;

4.4. Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

4.4.1. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

— возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

— временной нетрудоспособности;

— нахождения в отпуске по беременности и родам, уходом за ребенком;

— нахождение в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 п.п. 3 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.5. Не осуществлять в течение учебного года в образовательном учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

4.5.1. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности:

— предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

— по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время (не более 3 часов в неделю) для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

4.6. Осуществлять мероприятия по закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, исходя из возможностей. (*Приложение № 5, п. 3.6 «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»*)

4.7. Обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставлении на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179, 180 ТК РФ).

5.2.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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;

— председатель первичной профсоюзной организации;

— молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1: «Правила внутреннего трудового распорядка учреждения»*).

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

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

6.4. Сменная работа, допускается в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

6.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ). Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 Трудового Кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

6.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника (ст.60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

6.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.8. Для лиц моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Без

их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.5 ст.113 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 Трудового Кодекса Российской Федерации, по их заявлению.

6.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

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

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123, ст.372 ТК РФ). 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). Продолжительность отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках. Остальным работникам – 28 календарных дней. Всем работникам предоставляется дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250 -1 от 19.02.93г. (в редакции от 29.12.2004г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.15. По письменному заявлению работника и по усмотрению работодателя ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным

обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

6.16. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года по заявлению работника (ст.335 ТК РФ).

6.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. Привлекать к вышеуказанным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.99,113 ТК РФ).

VII. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления Администрации г. Улан – Удэ от 28.10.2016 № 336 г. Улан-Удэ «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 30 сентября 2021г. № 211 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 № 366».

(Приложение № 3: Положение «Об оплате труда работников МАДОУ № 173»)

7.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с профсоюзным комитетом учреждения;

7.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа, в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера (*Приложение № 6: Положение «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»*);
- условия оплаты труда руководителей;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).

7.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.5.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

7.5.4. Ввести сторожам суммированный учет рабочего времени с выплатой ежемесячной зарплаты, согласно, тарифной ставки и перерасчета доплаты в конце года. За учетный период принять год.

7.5.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.5.6. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

7.5.7. Осуществлять оплату труда педагогических работников, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

VIII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

8.2. Предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место для ребенка в Учреждении, на период работы в Учреждении.

8.3. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту, выплачивает единовременное пособие в размере не менее месячной оплаты труда (при наличии средств).

8.4. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст.185 ТК РФ).

8.5. В целях реализации программы «поддержка молодым семьям» оказывает материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием из внебюджетных средств (при наличии средств).

8.6. Оказывает финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных и внебюджетных средств (при наличии средств).

8.7. Оказывает материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети — при наличии средств).

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 Трудового Кодекса Российской Федерации) и руководствуясь Соглашением по охране труда МАДОУ № 173 «Росинка» (*Приложение № 2*).

9.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст.226 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом №426 от 28.12.2013г. по «О специальной оценки условий труда» и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и охраны в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.1.4. 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. Дополнительно организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденном перечне профессий и должностей. Хранение, стирку и сушку СИЗ обеспечивать за счёт работодателя. (*Приложения №№ 8, 9*)

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

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

- 9.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждый вид выполняемых работ по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.1.11. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профкомом.
- 9.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 9.1.13. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 9.1.14. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и за свой счет периодические медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).
- 9.1.15. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевки на лечение и отдых.
- 9.1.16. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 9.1.16. Запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах.
- 9.1.17. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая в размере трех среднемесячных окладов (при наличии средств);
- 9.1.18. Осуществлять мероприятия по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в Фонд социального страхования, в объеме не превышающем 20%.

9.2. Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению работников и их детей;
- проводить культурно-массовую работу.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 10.1.** 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.
- 10.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)
- 10.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3, 5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. 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 первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда охране труда,

10.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от производственной работы, добавляются три оплачиваемых дня к отпуску (соглашение между МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ» и Улан-Удэнской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ ст. 7.19.) по согласованию с членами профсоюза.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (*Приложение № 1*);
- создание комиссий по охране труда (ст.219 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые факторы труда (ст. 147 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);
- 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.

10.13. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более одного месяца. Представители работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение поступка, за который, в соответствии с федеральными законами, предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

XI. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 11.1.** 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 Трудового Кодекса Российской Федерации. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 11.2.** Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3.** Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4.** 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.
- 11.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ, *Приложение № 4*).
- 11.6.** Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями 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).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

11.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

11.12. 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.

11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из 50% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичных профсоюзных организаций один раз в год (по заявлению работника):

— материальная помощь многодетным, малоимущим членам профсоюза в связи с трудным материальным положением по решению профсоюзного комитета оказывается в размере 1000.00 рублей;

— материальная помощь членам профсоюза в связи с тяжелым заболеванием, требующим операционного вмешательства 2000.00 рублей;

— материальная помощь пенсионерам, ветеранам педагогического труда в размере 1000.00 рублей;

— членам профсоюза, вступающим в законный брак, оказывается материальная помощь в размере 3000.00 рублей;

— в связи с юбилейным днем рождения 50, 55, 60, 70 лет 3000.00 рублей;

— материальное поощрение профсоюзного актива 500.00 рублей;

— материальная помощь при утрате близкого родственника (родители, брат, сестра) 3000.00 рублей;

11.14. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении:

— проведение конкурсов профессионального мастерства;

— проведение праздников (Новый год, День работника дошкольного образования — сентябрь, 23 Февраля – февраль, Международный женский день — март).

11.16. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

ХII. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2.** Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.
- 12.3.** Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4.** 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.
- 12.5.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.6.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента подписания.
- 12.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.8.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Комитет экономического развития Администрации г. Улан-Удэ

ХIII. Заключительные положения

- 13.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания.

Перечень приложений к коллективному договору, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома

1. Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*);
2. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда (*Приложение № 2*);
3. Положение «Об оплате труда работников» (*Приложение № 3*);
4. Положение «Об обработке персональных данных субъектов ПД» (*Приложение № 4*);
5. Положение «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения» (*Приложение № 5*);
6. Положение «О премировании, поощрении и материальной помощи работникам Учреждения» (*Приложение № 6*);
7. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения (*Приложение № 7*);
8. Типовые нормы смывающих и обезвреживающих средств (*Приложение № 8*).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 460837604057956529703830632163952415623550190572

Владелец Подтележникова Татьяна Георгиевна

Действителен с 20.10.2023 по 19.10.2024