

От Работодателя:

Заведующий
Государственного казенного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 2 «Апельсин»


Л.В.Медведева

«13» сентября 2024г.

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
Государственного казенного
дошкольного образовательного
учреждения детского
сада № 2 «Апельсин»


Н.А.Ушкалова

«13» сентября 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 2 «Апельсин»
на 2024 - 2026 годы

Регистрационный №	22
от	19 сентября 2024
Начальник Управления экономического развития администрации города Байконур	
	
Подпись	Ф. И. О.

г. Байконур

Содержание:

1.	Коллективный договор	
1.1.	Общие положения	4-5
1.2.	Трудовой договор	5-7
1.3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7-9
1.4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9-10
1.5.	Рабочее время и время отдыха	10-14
1.6.	Оплата и нормирование труда	14-15
1.7.	Гарантии и компенсации	15-16
1.8.	Охрана труда и здоровья	17-21
1.9.	Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников	21-23
1.10.	Деятельность профсоюзной организации	23-24
1.11.	Контроль за выполнением коллективного договора	24
1.12.	Ответственность сторон	24
1.13.	Действие коллективного договора	24
2.	Правила внутреннего трудового распорядка работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 1 к коллективному договору)	25-42
2.1.	Режим работы и время отдыха (приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка)	43-47
3.	Положение об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 2 к коллективному договору)	48-62
3.1.	Показатели деятельности работников и критерии их оценки для установления повышающего коэффициента за эффективность деятельности работников (приложение № 1 к Положению об оплате труда работников)	63-69
3.2.	Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки для премирования (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников)	70-86
4.	Положение о порядке оформления и выдачи расчетных листов работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 3 к коллективному договору)	87
4.1.	Форма расчетного листа	88
5.	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 4 к коллективному договору)	89-93
6.	Соглашение по охране труда и улучшению условий труда работников (приложение № 5 к коллективному договору)	94-95
7.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин», имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спец. обуви и других средств защиты (приложение № 6 к коллективному договору)	96-99

8.	Перечень профессий и должностей Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин», имеющих право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение № 7 к коллективному договору)	100-103
9.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (приложение № 8 к коллективному договору)	104
10.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 9 к коллективному договору)	105
11.	Положение об оплате труда заместителей руководителя Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 10 к коллективному договору)	106-114

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 2 «Апельсин» (далее – коллективный договор).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 2 «Апельсин» (далее – Учреждение), в лице его представителя – заведующего Медведевой Ларисы Васильевны, именуемого далее «работодатель»;

работники Учреждения, именуемые далее «работники», в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Профсоюзной организации (далее – Профсоюз).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения. Коллективным договором устанавливаются дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Общегородским территориальным соглашением между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, и администрацией города Байконур (далее – Общегородское территориальное соглашение).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.10. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;

- обсуждение Профсоюзом планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора (соглашений к нему);

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

2. 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также Общегородским территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора с работником. 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 либо на неопределенный, либо на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.5. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) объемом оказываемых услуг;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматривается условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у данного работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 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 Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза 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. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

3.3.3. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. 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.

3.3.5. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

3.3.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов

стоимости проезда.

3.3.7. Педагогические работники проходят по желанию аттестацию в целях установления квалификационной категории. Работодатель по результатам аттестации устанавливает педагогическим работникам доплаты за полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить Профсоюз и центр занятости населения в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в Общегородском территориальном соглашении.

Срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением об увольнении.

Уведомление содержит проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников в уведомление включается социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата производить с учетом мнения (согласия) Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. При сокращении численности и штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи.

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

семейные – 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);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды боевых действий по защите Отечества;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
 лица, награжденные государственными наградами;
 не освобожденный председатель профсоюзной организации;
 молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

родители, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста.

4.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 1 к коллективному договору), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, 40 часов в неделю.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня – суббота и воскресенье.

5.3. Сторожа, работающим по графикам дежурств, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

5.4. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

заведующему хозяйством;
 заместителю заведующего по воспитательной и методической работе;

заместителю заведующего по безопасности.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

воспитателю – **36 часов в неделю**;

педагогу-психологу – **36 часов в неделю**;

инструктору по физической культуре – **30 часов в неделю**;

музыкальному руководителю – **24 часа в неделю**.

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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда – **36 часов в неделю** (ст. 92 ТК РФ);

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные, нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.7. 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 (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного

учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 2 к коллективному договору).

5.9. Во время летнего оздоровительного периода учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Работодатель предоставляет работникам Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск:

педагогическим работникам, в том числе заместителю заведующего по воспитательной и методической работе ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 42 календарных дня (постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями);

всем остальным работникам – 28 календарных дней, в том числе заместителю заведующего по безопасности и заведующему хозяйством (статья 115 ТК РФ).

С целью установления дополнительных мер социальной защиты работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в зоне экологического кризиса продолжительностью 8 календарных дней.

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Работнику, являющемуся родителем (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

О времени начала отпуска работника извещают не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, разделение и отзыв работника из отпуска производится с согласия работника.

5.12. 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.

5.13. При наличии финансовых возможностей Учреждения часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работникам, трудящимся во вредных/опасных условиях труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) (приложение № 9 к коллективному договору).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) (приложение № 8 к коллективному договору).

5.15. Работнику, являющемуся родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом (ст. 262 ТК РФ).

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

5.16. Работники, являющиеся донорами крови и ее компонентов, имеют право на 2 оплачиваемых выходных дня.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.18. Работнику, столкнувшемуся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, другими уважительными причинами по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого (кроме случаев, предусмотренных ТК РФ) определяется по соглашению между работником и работодателем:

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением или усыновлением ребенка;
для сопровождения детей в школу в первый день учебного года;
для проводов детей в армию;
при праздновании юбилейных дат со дня рождения;
в связи с переездом на новое место жительства;
для участия в похоронах родных и близких;
для ликвидации аварии в доме.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Общегородским территориальным соглашением, нормативными правовыми актами администрации города Байконур, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с Профкомом, системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение № 2 к коллективному договору).

6.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя:
размеры должностных окладов (окладов);
выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работнику, отработавшему полностью норму рабочего времени на одну ставку и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) за отчетный период, заработная плата выплачивается не ниже минимального размера заработной платы, установленного Общегородским территориальным соглашением на текущий год.

6.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (без учета ежемесячной премии);

05 числа месяца, следующего за отчетным, – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в соответствии с Положением о порядке оформления и выдачи расчетных листков работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 3 к коллективному договору).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Осуществлять контроль за своевременным начислением и выплатой в полном размере причитающейся работнику заработной платы в установленные сроки.

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику (ч.1 ст. 138 ТК РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником сохраняется – 50% заработной платы (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение ущерба, причинённого здоровью другого лица, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением. Размер удержания из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 % (ч. 3 ст. 138 ТК РФ).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом «Об исполнительном производстве» не обращается взыскание (ч. 4 ст. 138 ТК РФ).

6.7. Мероприятия по введению и пересмотру норм и нормативов, введению новых и (или) изменения условий оплаты труда работников производятся работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, в связи с этим работники предупреждаются работодателем в сроки, предусмотренные ТК РФ.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ:

при направлении в служебные командировки;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с получением образования;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 прекращения трудового договора по инициативе работодателя;
 в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
 в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
 в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
 При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам производятся в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 4 к коллективному договору).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами Российской Федерации (ст. 183 ТК РФ).

7.4. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда оказывает работникам разовую материальную помощь:

семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации (на момент выплаты);

в связи со смертью близких родственников в размере **3000** рублей;

в связи с длительной болезнью работника в размере **3000** рублей;

родителям первоклассников в размере **3000** рублей;

родителям выпускников школы в размере **3000** рублей;

при наступлении чрезвычайных и непредвиденных обстоятельств (пожара, разрушения жилища, ограбления жилища, при утрате имущества первой необходимости, причинение ущерба здоровью, нанесенного стихийными бедствиями) в размере **5 000** рублей.

7.5. Работодатель обеспечивает трудовые права Работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной

гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, в том числе приостановление действия трудового договора в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место (должность).

7.6. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

8.2.1. Право работников Учреждения на безопасные условия и охрану труда. Для реализации этого права Работодатель создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой ежегодно разрабатывает положение о системе управления охраной труда, планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, планы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 5 к Коллективному договору).

Право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда и улучшению условий труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 5 к коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.2.3. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.2.4. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.6. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.7. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.2.8. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, а также мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.2.9. Содействию участию представителя Профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах работников, в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.2.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

8.2.11. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.2.12. Освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы работников, переболевших новой коронавирусной инфекцией COVID – 19, для прохождения углубленной диспансеризации на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.13. Освобождение от работы работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2.14. Приобретение за счёт собственных средств и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым

на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих и обезвреживающих средств Работникам, порядок возврата СИЗ Работодателю устанавливаются локальными нормативными актами и Коллективным договором, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств с учётом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

В целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами Работодатель вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке, но не позднее 31.12.2024 (приложение № 6 к Коллективному договору).

Приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, на основании результатов специальной оценки труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин», имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 6 к коллективному договору).

8.2.15. Приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связан с загрязнением, смывающих средств в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Апельсин», имеющих право на бесплатное получение смывающих средств (приложение № 7 к коллективному договору).

8.2.16. Бесплатную выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производится в соответствии с Коллективным договором и (или) трудовым договором.

Бесплатное предоставление работникам при выполнении отдельных видов работ по установленным нормам лечебно-профилактического питания.

8.2.17. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

8.2.18. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.19. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

8.2.20. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, Управления городского хозяйства администрации города Байконур, Отдела по работе с задолженностью № 8 Управления персонифицированного учета и администрирования страховых взносов ОСФР по Республике Татарстан, а также представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

8.2.21. Создание условий труда для инвалидов, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.22. Учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

8.2.23. Приостановка работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1. РК РФ.

8.2.24. Введение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.2.25. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда.

8.3. Работодатель и Профсоюз:

организуют научные исследования и разработку локальных нормативных актов в области охраны труда;

проводят совместные расследования несчастных случаев, подлежащих расследованию в соответствии со статьей 227 ТК РФ и профессиональных заболеваний;

организуют обучение Работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства Российской Федерации и оказывают им необходимую консультативную помощь.

8.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать Работодателя, непосредственного руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные первичные и периодические медицинские обследования.

9. Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников

Работодатель обязуется:

9.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета Профсоюза и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в установленных размерах.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзу всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

9.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

9.4. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективного договора до устранения имеющихся разногласий.

9.5. Предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Предоставлять членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, дополнительные оплачиваемые отпуска:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 6 календарных дней;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 3 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков членам Профсоюза производится за счет экономии фонда оплаты труда.

9.7. Членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях Профсоюза предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 2 часа в неделю.

Оплата труда за работу в комиссиях Профсоюза производится за счет экономии фонда оплаты труда.

9.8. Включать в обязательном порядке представителей Профсоюза в комиссии:

по реорганизации, ликвидации Учреждения;

по аттестации работников Учреждения;

по проверке деятельности подразделений;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

по трудовым спорам;

по оказанию материальной помощи;

по распределению ежемесячной и годовой премии, других выплат стимулирующего характера.

9.9. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. Деятельность профсоюзной организации

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

10.3. Обсуждать с работодателем вопросы о соблюдении прав и интересов работников Учреждения для принятия решения:

перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

составление графика ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

изменение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135, 147 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя;

ликвидация организации, ее подразделений, изменении формы собственности или ее организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, расследованию несчастных случаев на производстве, охране труда и других.

10.6. Ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников Учреждения.

10.7. Участвовать в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы в зависимости от изменения индекса цен.

10.9. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации города Байконур.

11.3. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12. Ответственность сторон

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13. Действие коллективного договора

13.1. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

13.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

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

13.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

13.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.
