Коллективный договор муниципального учреждения «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района» на 2023 - 2026 годы

Проведена уведомительная регистрация

в Горномарийской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Председатель _____ _____
(подпись) (расшифровка)

Дата «27» апреля 2023 года Регистрационный номер 30

От Работодателя:
Руководитель отдела образования
_____ Т Л.Юшакова
«27» апреля 2023г.

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Т.А.Мухамедзянова
«27» апреля 2023г.

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Козьмодемьянска и Горномарийского района»
Регистрационный номер 265
от 27 апреля 2023 г.
Ответственное лицо
ведущий специалист Рыбникова В.М.
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

г. Козьмодемьянск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное учреждение «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района» (далее по тексту - «МУ Горномарийский РОО»), именуемым далее «Работодатель», в лице руководителя Юшаковой Татьяны Леонидовны, и работники МУ Горномарийский РОО в лице председателя первичной профсоюзной организации Мухамедзяновой Татьяны Анисимовны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУ Горномарийский РОО.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ Горномарийский РОО.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МУ Горномарийский РОО, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в МУ Горномарийский РОО могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МУ Горномарийский РОО оформляются путем заключения письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, содержаться сведения, указанные в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Для лиц указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- иные основания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

2.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

2.11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в МУ Горномарийский РОО не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. В МУ Горномарийский РОО для Работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом руководителя.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МУ Горномарийский РОО.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Для отдельных категорий работников МУ Горномарийский РОО установлен ненормированный рабочий день («Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» - Приложение № 1).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в МУ Горномарийский РОО являются суббота и воскресенье.

4.2. Перерыв на обед в МУ Горномарийский РОО составляет 1 час с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до 13 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в МУ Горномарийский РОО предоставляется в количестве 28 календарных дней.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» (Приложение № 1).

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию Работника могут предоставляться по

частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники:

а) один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

б) одинокие родители;

в) женщины, имеющие трех и более детей;

г) работники, получившие трудовое увечье;

д) любые работники при наличии у них путевок на лечение;

е) лица, не достигшие возраста 18 лет.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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 пяти календарных дней;

народным дружинникам – до 10 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных ст. ст. 173, 174, 263, 286 действующего Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В МУ Горномарийский РОО заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в МУ Горномарийский РОО системами оплаты труда, по категориям Работникам в соответствии со штатным расписанием. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливаются в трудовом договоре.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 10 числа – расчет, 24 числа – заработная плата за 1 половину месяца.

При этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры указанных выплат, не могут быть ниже установленных действующим трудовым законодательством российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплат определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.6. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МУ Горномарийский РОО возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном действующим законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением действующего трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти

субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 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 необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. МУ Горномарийский РОО несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам МУ Горномарийский РОО при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливается единовременное (разовое) премирование:

в размере одного должностного оклада (тарифных ставок) по следующим основаниям:

- в связи с юбилейной датой (55,60 лет со дня рождения);
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- участие в конкурсах по профессиональному мастерству.

В размере двух должностных окладов (тарифных ставок) по следующим основаниям:

- в связи с выходом на пенсию.

Работникам МУ Горномарийский РОО, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (по уходу за ребенком), при выходе на работу материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

8.3. Не выплачивается ежемесячное денежное премирование:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока.

8.4. Единовременная (разовая) материальная помощь может быть оказана по заявлению работников МУ Горномарийский РОО дополнительно в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- при вступлении в брак;
- при утрате личного имущества работника МУ Горномарийский РОО в результате стихийного бедствия, пожара, хищения имущества;
- при продолжительной болезни работника МУ Горномарийский РОО, членов его семьи;
- при необходимости осуществления дорогостоящих лечебно-профилактических мероприятий по жизненным показаниям, а также с необходимостью санаторно-курортного лечения и приобретением путевки за свой счет;
- в случае смерти (гибели) близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети) или смерти (гибели) лица, находящегося на иждивении работника МУ Горномарийский РОО, а также в случае смерти (гибели) самого работника МУ Горномарийский РОО.

Порядок, условия, размер премий и материальной помощи установлен действующим трудовым законодательством Российской Федерации, внутренними локальными актами МУ Горномарийский РОО.

8.5. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель выплачивает работникам занятым выполнением обязательного минимума работ заработную плату за время их участия в забастовке.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации, в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами и настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленных главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами Российской Федерации;
- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- принимать решения, локальные акты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, и настоящим коллективным договором;
- безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещения для проведения заседания, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с настоящим коллективным договором;
- в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и о принятых мерах.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

За нарушение действующего законодательства Российской Федерации о профсоюзах должностные лица, лица, входящие в состав руководящих органов профсоюза, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность в соответствии с действующими федеральными законами Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор.

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

10.3. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны настоящего коллективного договора несут отответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

От работодателя:
руководитель отдела образования _____ Т.Л.Юшакова

От работников:
председатель Первичной
профсоюзной организации _____ Т.А.Мухамедзянова

Коллективный договор принят единогласно на общем собрании трудового коллектива муниципального учреждения «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района» 27 апреля 2023 года, протокол № 1.

Приложение № 1
к коллективному договору
муниципального учреждения
«Отдел образования
администрации Горномарийского
муниципального района»

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Главный бухгалтер	10
2.	Заместитель главного бухгалтера	10
3.	Руководитель группы (главный специалист)	10
4.	Ведущий бухгалтер	10
5.	Заведующий отделом методического кабинета	10
6.	Ведущий специалист	10
7.	Заведующий отделом хозяйственно-эксплуатационной группы	10

От работодателя:
Руководитель отдела образования _____ Т.Л.Юшакова

От работников:
Председатель Профкома _____ Т.А.Мухамедзянова