

Российская Федерация (РОССИЯ)
Пермский край

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр комплексного обслуживания»

на 2020-2022 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива работников
МБУ «Центр комплексного обслуживания»
«21» сентября 2020г.

Директор
МБУ «Центр комплексного обслуживания»
Щербинин А.Ю.

«21» сентября 2020г.



Председатель Общего
собрания трудового
коллектива

А.В. Федорин
«21» сентября 2020г.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

1) заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

2) издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

3) 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.

4) при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению Представителя Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Представитель Работодателя обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2. Трудовой договор с работниками МБУ «Центр комплексного обслуживания» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК.

2.3. При приеме на работу работников, испытание устанавливается в соответствии со ст.70 ТК РФ.

2.4. При сокращении численности или штата работников в соответствии с частями 1,2 статьи 179 ТК РФ преимущественное право имеют:

- работники, с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейные работники (при наличии двух и более иждивенцев);
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работникам Учреждения производится согласно Положению о системе оплаты труда и стимулированию работников МБУ «Центр комплексного обслуживания». Введение новых условий оплаты труда или их изменения производятся Представителем Работодателя с обязательным извещением Трудового коллектива и Работников, которым изменяются условия оплаты труда, не менее чем за два месяца до их предполагаемого введения или изменения.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя оплату труда исходя из размера

4.6. Отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией учреждения. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работник получает уведомление о начале отпуска не позднее двух недель до даты начала отпуска.

4.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника по приказу директора Учреждения, неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

4.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Гарантии при предоставлении отпуска работникам, имеющим особые категории, регулируются ст. 260, 262.1, 262.2, 267 Трудового Кодекса РФ

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

- 2) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 3) утверждение должностных обязанностей работников;
- 4) определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- 5) применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;
- 6) изменение существенных условий труда;
- 7) внесение изменений в Устав, Коллективный договор.

7.2. Мнение Трудового коллектива учитывается в случае увольнения работника за:

- 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
- 3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 4) повторное в течение одного года грубое нарушение работником Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

7.3. Представители Трудового коллектива включаются в состав комиссии по аттестации педагогических работников.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор, в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

8.7. При приеме на работу Представитель Работодателя обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

8.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

ПРОТОКОЛ №1

общего собрания работников МБУ «Центр комплексного обслуживания»

с. Орда

21 сентября 2020 года

Общее количество работников 34 чел.

Присутствует на собрании 34 чел.

Кворум 100%.

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об избрании председателя и секретаря общего собрания работников.
2. Принятие проекта коллективного договора.
3. Принятие правил трудового распорядка и введение их в действие.

СЛУШАЛИ:

Щербинин А.Ю., директор МБУ «ЦКО» предложил избрать экономиста Батуеву А.В. председателем и механика Южанинова В.В. секретарем общего собрания работников.

Голосовали:

«За» - 34 чел.

«Против» - 0 чел.

«Воздержались» - 0 чел.

РЕШИЛИ:

Избрать председателем собрания экономиста Батуеву А.В., секретарем механика Южанинова В.В.

СЛУШАЛИ:

Щербинин А.Ю., директор МБУ «ЦКО» ознакомил с проектом коллективного договора, представленного для утверждения на общем собрании. Предложено утвердить коллективный договор на постоянной основе.

Голосовали:

«За» - 34 чел.

«Против» - 0 чел.

«Воздержались» - 0 чел.

РЕШИЛИ:

Утвердить коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Центр комплексного обслуживания» на постоянной основе.

СЛУШАЛИ:

Щербинин А.Ю., директор МБУ «ЦКО» ознакомил трудовой коллектив с предлагаемым к утверждению вариантом правил трудового распорядка для работников МБУ «ЦКО». Предложил утвердить данные правила.

Голосовали:

«За» - 34 чел.

«Против» - 0 чел.

«Воздержались» - 0 чел.

РЕШИЛИ:

Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Центр комплексного обслуживания».

Председатель собрания

А.В. Батуева

Секретарь

В.В. Южанинов