

Принято:
на общем собрании пр № 2 от 14.09.
2023 г.

приняли участие ____32_ чел.

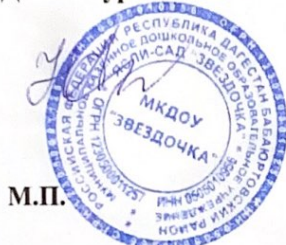
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКДОУ ясли-сад «Звездочка»
на 2023-2025 годы

От работодателя:

ясли-сад «Звездочка»

Девлетмурзаева Н.А.



От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
14.09.2023 г.
Адилсолтанова А.И.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
государственном учреждении - центре занятости населения
в муниципальном районе «Бабаюртовский район»

Регистрационный № 4 от 06.11 2023 год.
Директор государственного учреждения-центра занятости населения
в муниципальном районе «Бабаюртовский район»

(подпись)

Гамматова Ф.

(расшифровка подписи – инициалы имени, отчества, фамилия)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ ясли-сад «Звездочка».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз); работодатель в лице его представителя - руководителя учреждения (далее - Работодатель).

1.3. Стороны договорились о том, что:

В коллективный договор учреждения нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Договором, действующими являются данные решения.

Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Работодатель доводит текст Договора до работников учреждения. Профсоюз доводит текст Договора до членов профсоюзной организации.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим

Кодексом, иными федеральными законами.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.4. Действие коллективного договора:

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, прошедший уведомительную регистрацию в ЦЗН.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.5. Регистрация коллективного договора

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного 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.

1.7. Право работников на участие в управлении организацией.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в

заседаниях

1.8. (

вопрос

Ответстве

непредста

ров и

соглаше

П

рах по

неправ

вора, с

ны фе

коллек

тивных

рые

но

ко

п

заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.8. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах.

Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.9. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2.0. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель согласовывает с Профсоюзом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования.

II. Трудовые отношения

Стороны подтверждают для работников учреждения работодателем, является данное образовательное учреждение.

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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, 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 данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия договора, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ либо иными законами, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются Трудовым Кодексом РФ.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.10. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

3.3.2. В случае направления работника для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на обучение 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.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающие работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учрежде-

ния, по направлению учреждения или органов управления образования.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

4.1.2. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

4.2. Стороны договорились, что 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;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности и штата работников, а также преимущественное право приема на работу в связи с появлением вакансий.

4.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Продолжительность ежедневной работы, перерывы для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом (приложение №1), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для отдельных категорий работников (женщин) - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в учреждении устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 2) для выполнения неотложных работ, необходимость которых оговорено в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложение № 2).

5.1.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в т.ч. по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (не более 0,5 ставки) не является совместительством. Совместительство допускается по письменному заявлению работника в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Начальнику управления образования, заместителю начальника, начальнику ИМЦ, главным и ведущим специалистам и другим специалистам управления образования предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дней. Сторожу, делопроизводителю и уборщикам служебных помещений - 30 календарных дней.

5.2.2. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденным графиком.

Основной отпуск можно делить на части по соглашению между работником и работодателем, при условии, что одна из частей отпуска будет не менее 14 календарных дней (ст. 125, ст. 262 ТК РФ).

5.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоря-

жению работодателя только с согласия работника.

5.2.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.2.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

5.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

5.2.8. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

5.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

5.3. Работодатель по согласованию с Профкомом может предоставлять работнику дни дополнительного отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению:

1) работникам 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 - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

2) работникам может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- в случаях рождения ребенка отцу ребенка - до 3 календарных дней;
- регистрации брака, либо регистрации брака детей - до 3 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 3 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 7 календарных дней;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - до 2-х календарных дней (дни могут быть предоставлены работнику к очередному отпуску).

5.4. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанных с исполнением основных трудовых обязанностей, в праздничные дни по 2 часа по письменному соглашению работника (ст. 113 ТК РФ).

5.5. Рабочий день сотрудников МКДОУ ясли-сад "Звездочка" в предпраздничные дни сокращен на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.6. Работодатель предоставляет председателю первичной организации – 10 дней дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения.

6.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения принимаются совместно с профсоюзным комитетом.

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, правовыми актами муниципального района «Бабаюртовский район», с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

6.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МКДОУ ясли-сад «Звездочка» МР «Бабаюртовский район», утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

6.2.4. Каждый час работы в ночное время производится доплата - 35% от должностного оклада за час работы работника (но не менее 20 процентов от должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.2.6. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся стимулирующие выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.2.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

6.2.10. Выплата заработной платы работникам в соответствии Трудовым Кодексом РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца (01 и 16 числа каждого месяца). Дни выдачи заработной платы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.2.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.2.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника от-

раж:
фон

ср
фи

ф

ражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

VII. Социальные гарантии и компенсации

7. Стороны подтверждают:

7.1. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. Оказывать из внебюджетных средств и (или) при наличии экономии по фонду оплаты труда материальную помощь работникам.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение 3).
- 4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев, происшедших с работниками.
- 7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17° С и ниже во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещениях работа прекращается.

10) Информировывает работников (под подпись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

12) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

13) Создает совместно с Профсоюзным комитетом на паритетной основе комиссию по охране труда.

14) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. Профсоюз:

1) Осуществляет контроль по соблюдению законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

9.1 Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей Профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет Профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль по соблюдению трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

9.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается

помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового Кодекса.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным Соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

Производить работнику учреждения ежемесячную доплату за выполнение работы не входящей в круг основных должностных обязанностей по поддержанию благоприятного климата в коллективе, согласование локальных нормативных актов, участие в комиссиях, в том числе по разработке коллективного договора.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа

управления образования, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

Х. Обязательства сторон Договора и их представителей

10.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

10.1.1. Способствовать повышению качества образования учреждений образования Бабаюртовского района, результативности деятельности

МКДОУ ясли-сад «Звездочка», конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации.

Концепции модернизации Российского образования и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетного национального проекта «Образование».

10.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование работников.

10.2.2. Благоприятствует повышению квалификации и переподготовке педагогических работников, их аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, полномочия собственника в отношении имущества МКДОУ ясли-сад «Звездочка», в том числе обеспечивает своевременную оплату налоговых обязательств учреждений, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда,

10.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссиях и других мероприятиях.

10.3. Профсоюзная организация:

10.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МКДОУ ясли-сад «Звездочка».

10.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации школы помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также

разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюзной организации.

10.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

10.3.5. Содействует предотвращению в МКДОУ ясли-сад «Звездочка» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

10.3.6. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

10.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников МКДОУ ясли-сад «Звездочка»

МР «Бабаюртовский район»

XI. Контроль по выполнению коллективного договора

Стороны договорились что:

11.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия в соответствии с действующим законодательством.

11.4. На основании ст.55 К РФ лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергается штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом. В соответствии со ст.5.31 КоАП нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязанность по коллективному договору, соглашению – влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

11.6. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного

договора на срок не более трех лет.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Соглашение по охране труда.