

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения № 11
«Детский сад «Светлячок»
на 2020 - 2023 год(ы)

От работодателя:

Зав. МКДОУ №11
«Светлячок» г. Хасавюрт
Л.М. Исламова



М.П.

От работников:

Председатель
Профсоюзной организации
МКДОУ №11 «Светлячок»
Р.А. Хамамова
г. Хасавюрт



М.П.

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в МО «город Хасавюрт» от 11.03.2020г. № 207

директор государственного казенного
учреждения Республики Дагестан
«Центр занятости населения» в
Муниципальном образовании
«Город Хасавюрт»



А.Н. Гасанова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в д/с № 11 «Светлячок»

1.2. 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 общеобразовательного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющимися членами профсоюза в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком): работодатель в лице его представителя – заведующей Ислаовой Лайлы Магомедсаидовны (Ф.И.О.)

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до введения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действия в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8 В течении срока действия коллективного договора не одна из сторон не вправе прекратить в односторонним порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить снижения уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение, принимает по согласованию профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения мотивированного мнения согласования, предварительное согласие и др.).

1) правила внутреннего трудового распорядка; 2) положение об оплате труда работников; 3) соглашение по охране труда; 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты; 5) перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечения одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для предоставления ими ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска; 8) перечень должностей работников ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) положение о распределении над тарифного фонда оплаты труда; 10) положение премировании работников; 11) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы; 12) другие локальные нормативные акты.

1.12 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: - учет мнения (по согласованию) профкома; - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ. по иным вопросам предусмотренным настоящим коллективным договором; - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;- участие в разработке и в принятии коллективного договора; - другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, и изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3 Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59. ТК РФ. либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57. ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66. Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программами, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения, по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в условиях, предусмотренных указанным типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу по мимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения, по согласованию профкома. Это работа завершается до окончания учебного года и ухода в отпуск для определения класса и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск — учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителем, для которых данное учреждение является местом

основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем преимущество преподавания в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов. В зависимости от количества часов предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка у учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющую ее по мимо основной работы в том же учреждении, а так же педагогическим работником других общеобразовательных учреждений и работникам предприятия, учреждений и организаций (включенная работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) представляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период выполнения другими учителями, воспитателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки, оговоренной в трудовом договоре или в приказе или руководителя учреждения, а), по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов - (групп). (п.66, типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года)

- простая, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простая либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий и в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, воспитателя или работника ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение числа классов - комплектов групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменение его трудовой функции (работы по определённой специальности квалификации или должности) (статья 73 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не

зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

2.11. 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 актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что

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

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, 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.)

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, и совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня первые в порядке, предусмотренному ст. 173 - 176 ПК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих государственных и муниципальных образовательных учреждениях и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ

ТРУДАУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. уведомлять профкома в письменной форме о сокращении численности или штатом работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ.)

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п1 ст.81 ТК РФ) сокращение численности штата (п.2, ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать первоочередном порядке счет установленный квоты раннее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения работников.

4.5. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и др. категории работников)

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателями с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностей, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.4. Не полное рабочее время — не полный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливается 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. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

При наличии такие перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных, планом учреждения (заседания педагогического совета родительские собрания и т.д.). учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до конца каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний: мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другие в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

Продление, перенесения, разделения и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125. ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ.).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье 3 дней;
- младшего школьного возраста в школу 1 дней;
- на новое место жительства 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работников 3 дней);
- на похороны близких родственников 5 дней;
- работающим пенсионером по старости 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны 35 дней;
- работающим инвалидам 60 дней;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации 7 дней и членам профкома 5 дней;
- при отсутствии в течении учебного года дней не трудоспособности 3 дней (и другие случаи).

5.10.2. предоставлять педагогическим работникам не реже через каждые 10 лет не прерывной преподавательской работы длительный отпуск с сроком до одного года и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом учреждения.

5.11. Дежурства педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере _____

(среднего заработка, неполученной платы и др.)(ст.234 ТК РФ)

6.4.2. 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 _____

(указывается конкретный размер, но не ниже 1.300р. действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

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

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно один раз в месяц к 30 числу.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения) а так же работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуру в образовательных целях.

7.5. Внести изменения в оценочном листе председателя профсоюзной организации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0,1 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения по согласию профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в содействии с Федеральным законом.

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

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

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.14. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4. Увольнение работников, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, под пункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ., а также

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому без возмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документаций, проведение оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников вместе, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель за счёт средств над тарифного фонда учрежденья производит ежемесячные выплаты председателю профкомом в размере (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы сохранением среднего заработка председателем и членами профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзов съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, под пунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

Соблюдением общего порядком увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ.).

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

9.11. Члена профкома включается в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель, по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ.);
- привлечение и к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ.);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ.);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ.);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ.);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ.);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ.);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ.);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101ТКРФ.). '
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ.);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ.);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 147 ТК РФ.);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ.);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ.) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходов фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ.).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе в комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрации работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

II. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания и уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (указываются сроки осуществления контроля)

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайние меры и их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 2016-2018 трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор

В количестве 11 листов

Приложение —

Зарегистрирован в ГКУ РД «ЦЗН»

В МО «города Хасавюрт»

« 11 » 03 2020г.

Регистрационный номер № 207

Начальник отдела Мурташев Р.Г.

Тел: 5-21-28

