

ПРИНЯТ
на Общем трудовом совете
МКДОУ Детский сад «Ласточка»
Протокол №__ от «__» _____ 2021г.

УТВЕРЖДЕН
Заведующим МКДОУ
Детский сад «Ласточка»
_____ Даудовой А.Д.
Приказ №__ от «__» _____ 20__г.

Коллективный договор МКДОУ Детского сада «Ласточка» (с изменениями от 04.02.2022г.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем – Муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Ласточка» с. Татаюрт Бабаюртовского района РД. Сокращенное наименование МКДОУ «Детский сад «Ласточка» с. Татаюрт (далее – Учреждение), в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председателя ПК – Гашимовой Г.А. (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Даудовой А.Д., действующего на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с момента подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.5. При приеме на работу работодатель знакомит работника (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Стороны пришли к согласию в том, что продолжительность рабочего времени не может превышать:

- воспитатель не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- медицинский работник не более 39 часов в неделю;
- другие работники не более 40 часов в неделю;

3.2. 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.

3.3. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) (ст. 102 ТК РФ).

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- По соглашению 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 (ст. 93 ТК РФ).

4.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.3. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Во время ремонта учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

4.8. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Работники групп (воспитатели, помощники воспитателей) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.9. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящие на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению

сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случае, 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 переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Работодатель обязуется представлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно;

- для решения неотложных социально – бытовых вопросов с охраной здоровья и другими уважительными причинами администрация предоставляет работникам по желанию отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке администрация предоставляет по желанию работника такой отпуск, но не свыше:

- При рождении ребенка - до 5 календарных дней;
- Регистрация брака - до 5 календарных дней;
- Смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- Для сопровождения детей первоклассников в школу – 10 дней;
- В связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- Для проводов детей в армию – до 5 дней;
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших

при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;

- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

• Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, дополнительный отпуск сроком до одного года.

- Предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) по уходу за ребенком-инвалидом – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата за счет средств ФСС РФ.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю в соответствии со ст.111 ТК РФ.

Оплата труда работников из числа младшего обслуживающего персонала производится, начиная со второго разряда. Супругам, родителям и их детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12. В соответствии с Постановлением Совместного заседания Министерства образования и науки Республики Дагестан и Президиума Дагестанской республиканской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 28 января 2022 г. «О внесении дополнений в Соглашение между Министерством образования и науки с Республиканским комитетом Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2022-2024гг.», в условиях введения в Республике Дагестан режима повышенной готовности и, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции Covid-19, и в целях социальной защиты работников:

- освобождать от работы в течение 2 дней (в день прививки и сразу после него с сохранением заработной платы) работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (CoVID-19).

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. При планируемом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца, при массовом высвобождении за 3 месяца представлять в выборный орган представителей работников и службу занятости населения сведения о сокращении численности (штатов) работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными.

5.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации, либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (с сохранением среднего заработка) от работы время, не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы.

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

5.7. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей) величину базового оклада (базового должностного оклада) или величину базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады) ежегодно на основании постановлений Правительства РФ.

6.2. Формирование заработной платы работников Учреждения осуществляется с нормативами бюджетного финансирования.

6.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

6.4. Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из базовой части, стимулирующей части.

6.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад» «Ласточка» с. Татаюрт включается оплата труда, исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

Базовый должностной оклад рассчитывается на основе базовой единицы и коэффициента расчета базового оклада работника Учреждения в соответствии с профессиональной группой.

6.6. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.7. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии.

Все надбавки призваны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата, как правило, не связана с возложенными на работника каких-либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

6.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, сложность контингента воспитанников, создание условий для сохранения здоровья воспитанников и применение инновационных педагогических технологий.

6.9. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется руководителем ДОУ по согласованию с членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (рублях), ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ.

6.10. Стимулирующие выплаты заведующему устанавливаются из фонда заработной платы дошкольного учреждения по приказу комитета по образованию и делам молодежи МО «Бабаюртовский район».

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

6.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничиваются.

6.13. Премирование и иные поощрительные выплаты:

Премирование и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

Премирование работников и иные выплаты по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу на основании приказа руководителя по согласованию с членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках.

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

6.15. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, заведующий осуществляет повышенную оплату труда.

6.16. Конкретный размер должностного оклада (тарифной ставки) работника устанавливается в трудовом договоре и штатном расписании Учреждения.

6.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждый месяц в денежной форме не позднее 25го числа. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить профессиональную деятельность на весь период до выплаты заработной платы. Работодатель обязуется не использовать неденежных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

6.18. Заработная плата зачисляется на пластиковые карты и сберегательные книжки в рамках зарплатного проекта, заключенного между Сбергательным банком РФ (открытое акционерное общество) и Учреждением.

6.19. Всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки по начислению и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем, с учетом мотивированного мнения профкома (статья 136 ТК РФ). (Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме

Минобразования Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29.02.07.)

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель с учётом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

7.3.3. 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).

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173–176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к должностным окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

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

8.2. Выделять средства в сумме 2% от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда. На обучение работников безопасности условий труда, на приобретение спец. одежды, средства индивидуальной защиты, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасности эксплуатации столовых, прачечных, зданий и сооружений; и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняются в соглашении по охране труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с графиком и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.8. 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. 22 ТК РФ).

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

8.10. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной работы работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникшей по этой причине простой, как простой не по вине работника.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место совместно с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.14. 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.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в поведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровья и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. Также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбе, прохождения сан.минимума (обучение персонала безопасным методам и эпидемиологии с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.22. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях согласно Сан ПиН 2.4.3648-20.

8.23. Установить конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

В случае гибели работника на производстве по вине работодателя семье погибшего выплачивается дополнительно единовременное пособие в сумме трёх тысяч рублей. В случае установлении вследствие трудовых увечий, либо профессионального заболевания, работодатель единовременно выплачивает пострадавшему пособие.

1 группа инвалидности – 2000 рублей;

2 группа инвалидности – 1500 рублей;

3 группа инвалидности – 1000 рублей.

8.24. В целях компенсации вреда, причиненного здоровью работника, работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ.

В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- Выделять рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

- Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

- Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.);

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- 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 законодательством РФ.

9.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

9.3. 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.

9.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ ст.173-177.

9.5. Стороны договорились, что работодатель:

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

9.5.2. Ходатайствует перед администрацией МО «Бабаюртовский район» о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.5.3. Обеспечивает предоставление работникам учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в этом учреждении в первую очередь.

9.5.4. Стороны договорились о том, что профком осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членов профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9.5.5. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ. Работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом. Информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.5.6. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.13.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).

12.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения

коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором) и действует до изменений в ТК.РФ. Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий (либо пересматривается и принимается новый).

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (либо в порядке, установленном коллективным договором).

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

13.5. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.6. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

13.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

13.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575850

Владелец Даудова Айминат Даудовна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023