КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Хивский детский сад «Ромашка»
на 2024– 2027 год (ы)

От работодателя:
Заведующий учреждения
_____/Абукарова Б.Г./
«30» августа 2024 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Рамазанова М.У./
«30» августа 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в государственном казенном учреждении РД – Центре занятости населения
МО «Хивский район»

Регистрационный №61 от «17» 09 2024 года

Директор государственного казенного учреждении РД – Центре занятости
населения в МО «Хивский район»

_____ _____
Подпись расшифровка подписи

МП

ХИВ
2024 г.

I. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ «Хивский детский сад «Ромашка».

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 работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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 соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полное названий соглашений).

1.3.Сторонами коллективного договора являются: работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
работодатель в лице его представителя – руководителя Абукаровой Б.Г.

1.4.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действии в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

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

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

1.11.В течение срока действие коллективного договора стороны вправе вносит в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК.

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

1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон).

1.16.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), согласование, предварительное согласие и др.):

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень оснований предоставление материальной помощи работникам и ее размеров;

4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение об оплате труда работников организации ;

6) другие локальные нормативные акты.

1.17.Стороны определяют следующие формы управление организацией непосредственно работниками и через профком:

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации работодателя с представителем работников (профкомом) по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

II. Трудовой договор

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

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

2.3.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.5.Работодатель или его полномоченый представитель обязан при заключение трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом организации. Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.6.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. 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 организации.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальностей).

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 70% от фонда оплаты труда.

3.3.3.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 повышении квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающие работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации).

Предоставить гарантии и компенсации , предусмотренные статьями 173- 176 ТК РФ, также работникам , получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки , повышения квалификации , обучения второй профессии (например , если обучение осуществляется по профилю деятельности организации , по направлению организации).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращение 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 или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.4.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из организации инвалидов.

4.5.При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. 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 статье 179 ТК РФ, имеют так же лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении с выше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет,

лица, награжденные государственными наградами, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющий трудовой стаж менее одного года, и другие категории работников.

4.6.2.Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штатов, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации, возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и другие дополнительные гарантии.

4.6.3.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.6.4.При появление новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию)профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников их служебными обязанностями.

5.2.Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная 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 возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5.В случаях, предусмотренных статьей99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6.Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) работнику должен быть оформлен по его заявлению, предоставленному не позднее чем, за две недели до его начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в порядке, установленном статьей 126 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1.Предоставлять ежегодный: дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ и продолжительностью согласно приложению;

- имеющим не нормированный рабочий день согласно приложению, которым устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.8.2.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 календарных дней;
- рождения ребенка до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней.

5.9.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником.

5.10.Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников государственных учреждений осуществляется по новой системы оплаты труда в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан».

6.2.Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем два раза в денежной форме.

Днями выплаты аванса заработной платы являются 29 число текущего месяца, а полный расчет заработной платы за месяц 14 числа следующего за отчетным месяцем.

6.3.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКДОУ « Хивский детский сад «Ромашка» и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
-выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.4.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.5.В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на

соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда трудовые обязанности, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится оплата до минимального размера оплаты труда.

6.6.Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил норму труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1.Извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда, а так же наименований должностей не позднее, чем за 2 месяца.

6.7.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях не законного лишение его возможности трудится (статья 234 ТК РФ).

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

6.7.4.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере _____ (указывается конкретный размер, но не ниже1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ)

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2.Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере _____ на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

7.3.Оказывает из внебюджетных средств и (или) при наличии экономии по фонду оплаты труда по выплату дополнительного выходного пособия в размере _____ следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной организации;
- имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера;
- в других случаях.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечивать право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

8.2.Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, независимо от организационно – правовых форм, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

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

8.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками организации обучения и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Периодически организовывать проверку знаний работников организации по охране труда.

8.5.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил; журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.6.Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.8.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 16 июля 1999 года №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

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

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

8.13.Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14.Создать в организации комиссию (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе должно входить члены профсоюза, а так же избрать уполномоченных по охране труда профсоюза.

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

8.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

-осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда;

8.17. 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 (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

8.19.Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, профессиональным союзам и иным уполномоченным работникам представительных органов в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20.Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодически (а течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбами в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.21. Обеспечить за счет средств социального страхования:

- организацию лечения и отдыха работников и их семей и вести учет средств;
- приобретение путевок на лечение и отдых.

8.22.Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.Стороны договорились о том, что:

9.1.Не допускаются 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, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Увольнение работника, являющего членом профсоюза, производиться с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи оргтехникой, транспортом.

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

9.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает представление 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, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.10.Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

-очередность предоставления отпусков;

-установление заработной платы;

-установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

-создание комиссии по охране труда;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

-другие вопросы.

X. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили его представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе по результатам аттестации работников.

10.4. Направлять учредителю (собственнику)организации заявления о нарушении руководителем, его заместителем (заместителями)законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.5.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.6.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7.Учавствовать в работе комиссии по социальному страхованию по организации летнего оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

10.8.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района (города).

10.9.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11.Совместно с работодателем обеспечивать персонифицированный учет работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.12.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.

10.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.Стороны договорились, что:

11.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими его.

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

11.3.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 16-18 январь.

11.4.Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.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 крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

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

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего распорядка организации.
2. Положение об оплате труда работников организации.
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
4. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
5. Соглашение по охране труда.

6. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

С коллективным договором ОЗНАКОМЛЕНЫ:

Заведующий МКДОУ «Хивский д/с «Ромашка» -

Зам.зав по ВМР -

Медсестра -

Завхоз -

Психолог -

Логопед -

Музыкальный руководитель -

Воспитатели:
1.
2.
3.
4.
5.
6.

Помощники воспитателя:
1.
2.
3.
4.

Повара:
1.
2.

Рабочий по стирке –

Дворник -

Уборщица -

Сторожа:
1.
2.
3.

Разнорабочий -

Операторы газового оборудования:
1.
2.
3.

Делопроизводитель -

Кастелянша -

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575789

Владелец Абукарова Бесхалум Гаджизайналовна

Действителен С 21.04.2021 по 21.04.2022