

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное Казенное Дошкольное Образовательное
Учреждение «Детский сад с.Аялизимахи»

на 2024 – 2027 годы

согласовано:
профком МКДОУ
«Детский сад с.Аялизимахи»
Нухова П.М.



утверждаю:
и.о. заведующей МКДОУ
«Детский сад с.Аялизимахи»
Шихшунатова Д.М..

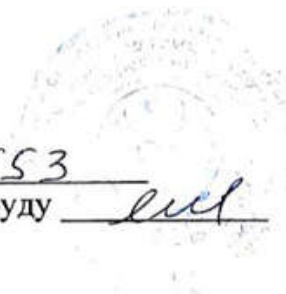


Всего работников – 15
Члены профсоюза – 15

Коллективный договор зарегистрирован органом по труду

«15» 02 2024 года

Регистрационный номер 53
Руководитель органа по труду [Signature]



1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МКДОУ «Детский сад №4 с.Сергокала».

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

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кадиевой Х.Г. и работодатель в лице его представителя – заведующей МКДОУ «Детский сад №4 с.Сергокала» - Магомедова Х.И.

4. 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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ.

4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

1. Продолжительность рабочего времени составляет – 40 часов в неделю. 35 часов для инвалидов с полной оплатой.

2. Сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается по заявлению работника:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет;

- работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе работников, здоровью которых был причинен ущерб в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается 8 – часовая продолжительность ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 ТК РФ). Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учебный период соответственно уменьшается.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам представляется перерыв для питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье.

4.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников устанавливается 42, остальные 28 дней.

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

4.5. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

4.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;

- женщинам, имеющих двух или более детей до 3 лет или ребенка – инвалида до 16 лет;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 16 лет;

Участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;

4.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санитарно – курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;
- 4.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (8):
 - за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
- 4.9. Работник имеет право на краткосрочный отпуск:
 - со свадьбой работника 2 дней;
 - свадьбой детей 3 дней;
 - смертью близких родственников 6 дней;
 - рождением ребенка 3 дней;
 - в связи с непредвиденными обстоятельствами 15 дней, 60 дней без содержания для инвалидов;
- 4.10. Работницам, имеющих детей (младшего школьного возраста, 1-5 класс, др.), предоставляется дополнительный (оплачиваемый, с частичной оплатой, без сохранения заработной платы) выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу, инвалидам 60 дней без сохранения заработной платы.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- 5.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем на 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), 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 (специальности) 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 6 лет;
 - работникам, супруг(а), которого является безработным(ой);
 - инвалидам;
 - работникам, проработавшим у работодателя более 20 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 матерей (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8,10 или 11 части первой статьи 81 или 5 статьи 336 ТК РФ).

5.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (с сохранением среднего заработка, неоплачиваемое) 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.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется: производит оплата труда 2 раза месяц с 15 и 30 числа ежемесячно:

6.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей);

6.2. Установить соотношение в тарифных ставках (окладах) между разрядами (тарифные коэффициенты) по категориям работающих согласно Положению;

6.3. Размеры тарифных ставок (окладов) определять исходя из размера тарифной ставки 1 разряда и тарифных коэффициентов;

6.4. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с положениями Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Правительства РФ;

6.5. Производить выдачу заработной платы работникам общества в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем каждые полмесяца в день, 15 и до 30 числа следующего месяца. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

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

7.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, ежегодно средства в сумме 16000р.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно – технических работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

7.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий.

7.5. Организовать работу санитарно – бытовых помещений по установленным нормам (СНиП 2.09.04 – 87 «Административные и бытовые здания»).

7.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением

Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н; перечень профессий и должностей согласно:

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине

- работника спецодежды, спецобуви и другие средства индивидуальной защиты;

- выдачу дежурной спецодежды, спецобуви дополнительно в зависимости от условий работ;

- ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 04.07.2003 г. № 45).

7.7 С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово – экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

7.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, следующие компенсации:

- льготную пенсию по Списку № 1 и Списку № 2 на основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда и в соответствии с Перечнем профессий и должностей, согласованных с органами Пенсионного фонда РФ:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- молоко и другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Оказывать помощь неработающим пенсионерам, ушедшим от работодателя на пенсию, в ремонте жилья, предоставлении строительных материалов, автотранспорта, земли для посадки картофеля.
- 8.2. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению.
- 8.3. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка.
- 8.4. Финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников не старше 3 лет.
- 8.5. Ежегодно в канун Дня победы чествовать ветеранов войны и работников тыла с вручением ценных подарков.
- 8.6. Организовать отдых и оздоровление детей работников в летний период (варианты: компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря).
- 8.7. Выделять средства для проведения спортивных, культурно – массовых мероприятий и оказания материальной помощи нуждающимся работникам в размере 1 % от фонда оплаты труда.