



Заведующая МКДОУ
«Детский сад № 7 «Улыбка»
Джавтаева М.У.
«16» 11 2023г.



Председатель
профкома МКДОУ
«Детский сад № 7 «Улыбка»
Саритова Х.М.
«16» 11 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

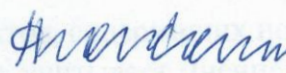
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Улыбка» на 2023-2026 год (ы)

Коллективный договор не противоречит законодательству Российской Федерации и зарегистрирован в Центре занятости населения в МО «город Хасавюрт»

«16» 11 2023г.

№ 311

Директор ГКУ РД «ЦЗН
в МО «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 муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №7 «Улыбка» (далее по тексту ДОУ)

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) и работодатель в лице его представителя – заведующей Джавтаевой Мархой Умаровны.

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) перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечения одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для предоставления ими ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о выплате стимулирующей оплаты труда работников;
- 8) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 9) 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. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 ТК РФ)

2.2. 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 и настоящим коллективным договором.

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

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ заведующего учреждения объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.5. Трудовые договора с работниками могут заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в ДООУ по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.7. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат организации, более пяти лет.

2.8. 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.).

2.9. Учебная нагрузка 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 другим воспитателям.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.11. 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 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.

2.12. 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.

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

2.14. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования (ст. 86 ТК РФ):

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; 8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области; 9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны; 10) работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ)

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.

Работодатель обязуется:

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

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года (ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.).

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

3.7. 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.)

3.8. 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 – 177 ТК РФ.

3.9. 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.

3.10. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

3.11. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

3.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.14. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в городских и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.15. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей.

3.16. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим

соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.17. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.3.13. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

3.18. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.19. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией образовательного учреждения.

3.20. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

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 п1. п2 ст.81 ТК РФ. предоставить свободное время от работы не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сокращением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя с 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.

Стороны договорились, что:

4.5. Преимущественное право на установление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации по мимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют так же лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии) проработавшие в учреждении с выше 10 лет одинокие матери 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 и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6. Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время работников определяются 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 так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностей, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственному, учебно - вспомогательному и обслуживающему персоналу, работников кухни учреждения установить нормальную продолжительность рабочего времени которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников установить сокращенную продолжительность рабочего времени

- для воспитателей не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333. ТК РФ.)
- для музыкальных руководителей - 24 часа в неделю на одну ставку;
- для руководителей по физическому воспитанию - 30 часов в неделю на одну ставку;

5.4. Для сторожей ДОУ устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности (с 19.00 ч. до 07.00 ч).

5.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю: по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенком – инвалида до 18 лет), а так же лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составления режима работы педагогических работников осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени .

Работодатель обязуется:

5.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со (ст. 114, 122 ТК РФ). Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков обеспечивается установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и

иными федеральными законами.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

Предоставлять педагогическим работникам не реже через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск с сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ) и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте 18 лет – до 14 дней в году;
- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. В случаях, когда месячная заработная плата работника МКДОУ «Детский сад №7 «Улыбка», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №7 «Улыбка» включают размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан и Положением об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №7 «Улыбка» с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

6.3.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4.Ставки заработной платы работникам ДОУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, правовым актам муниципального образования ГО «город Хасавюрт».

6.5.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты)

6.6.Положение о порядке выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Улыбка» определяет виды и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, и включают в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом учреждения.

6.7.За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, применяются следующие поощрения (ст. 191. ТК РФ): объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой; другие виды поощрений.

6.8.Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику наличными или путем безналичного перечисления на счет Работника в Сбербанке. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц согласно ст.136 Т.К.

6.9.При выплате заработной платы работодатель выдаёт под роспись расчётный лист каждому работнику с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Оплата труда работников МКДОУ «Детский сад №7 «Улыбка», работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно.

6.11. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.12. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляет в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставлении сведения о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. 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 культуры в образовательных целях.

8. Охрана труда и здоровья

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 заключить 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. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками учреждения обучением и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приемами выполнения работ оказанием первой помощи пострадавшим.

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

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

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

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

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

8.8. Осуществлять совместно с профкома контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда..

8.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.10. Организовывать и проводить с работниками учреждения физкультурно-оздоровительные мероприятия по готовности к труду и обороне.

9.Гарантии деятельности профсоюзной организации.

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 деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательством 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., 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 стимулирующего фонда оплаты труда 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. 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).
- очередность 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. 101 ТК РФ).
- 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 Первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация 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 законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходов фонда заработной платы.

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

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

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

10.9. Участвовать в работе в комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. 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.

11. Контроль за выполнение коллективного договора. Ответственность сторон.

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 Настоящий коллективный договор действует в течении 2023г.-2026г. трех лет со дня подписания.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по соглашению всех сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.5. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

11.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Коллективный договор

В количестве 18 листов

Приложение 1

Зарегистрирован в ГКУ РД

«ЦЗН в МО «город Хасавюрт»

«16» 11 2023г.

Регистрационный номер 311

Начальник отдела Игнатьева С.М.

Тел: 57-57-15

