

Представитель работодателя-
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



_____ А.Х.Ибрагимова
подпись Ф.И.О.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 11
«Улыбка» г.Урус-Мартан»



_____ 2018 г.

Председатель работников- председатель
первичной профсоюзной организации или
иной представитель, избранный
работниками


_____ Л.Ш. Бачаева
подпись Ф.И.О.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 11
«Улыбка» г.Урус-Мартан

« 04 » _____ 04 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района»


наименование учреждения, органа, организации

Срок действия коллективного договора- 3 года :
С 04 апрель 2018 –до 04 апреля 2021 гг.

Принято на собрании трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад
№11 «Улыбка»г.Урус-Мартан
Протокол 04.04.2018г. №2
Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в ГКУ
«Отделе труда и социального
развития Урус-Мартановского р-на»

Регистрационный номер № 24

Руководитель Отдела труда и
социального развития Урус-
Мартановского р-на


_____ З.А. Шапаева
(подпись, инициалы, фамилия)

« 14 » _____ 05 2018 г.
М.П.

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12 января 2012 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики и Урус-Мартановского муниципального района.

1.3 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района» в лице Председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Улыбка» Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района» Бачаевой Седы Элаевны и Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Заведующего Ибрагимовой Айны Хароновны, действующего на основании Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района».

1.4 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5 Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников дошкольного образования, обеспечение

стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.7 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, если работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1%.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.1 Социальное партнерство в сфере труда (далее по тексту – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2 Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.3 Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

2.4 Социальное партнерство (на локальном уровне – на уровне МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан») призвано для установления обязательств работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» и МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» в сфере труда.

2.5 Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Работники МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» имеют право на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы.

Формами участия работников в управлении МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» являются:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором

3.2 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4 Трудовой договор с работниками дошкольных образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5 Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.6 Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

3.7 При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.8 Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.9 В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами

условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.10 В случае направления работника в служебную командировку, в том числе для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация – при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;
- расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути - при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, включая день выезда и день приезда, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются приказом руководителя по согласованию с профкомом на каждый календарный год.

3.11 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, следующим категориям работников:

- совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;
- получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2 МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» осуществляет свою деятельность в режиме 5-дневной рабочей недели.

Выходными днями являются: суббота и воскресенье.

4.3 Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю:
 - старшему воспитателю;

- педагогу-психологу.
2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
 - 36 часов в неделю – воспитателям.

4.4 Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.5 Продолжительность рабочего дня административно-хозяйственного персонала, обслуживающего персонала и младшего обслуживающего персонала определяется исходя из расчета 40-часовой рабочей недели.

4.6 Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1).

4.7 Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.8 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, а также особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.9 В течение рабочего дня (смены) 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.

4.10 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан».

4.11 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.13 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со

своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.14 Работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г. Урус-Мартан» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16 Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителю МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г. Урус-Мартан» предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.17 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.18 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г. Урус-Мартан» в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.19 Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.20 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г. Урус-Мартан» не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке,

установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.21 График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

5.1 Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

5.2 Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.3 Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Чеченской Республики и Урус-Мартановского муниципального района, в том числе с нормативным правовым актом Урус-Мартановского муниципального района, регулирующим оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений Урус-Мартановского муниципального района.

5.4 Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Чеченской Республики и нормативными правовыми актами Урус-Мартановского муниципального района.

5.5 Обязательными для применения в МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации,

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда;

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов

и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных и муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

5.6 Установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» осуществляются с учетом:

- норм, закрепленных в нормативных правовых актах РФ, Чеченской Республики и Урус-Мартановского муниципального района;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан»;
- порядка аттестации работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан Урус-Мартановского муниципального района», устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан».

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

5.7 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

5.8 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан».

5.9 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.10 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, МБДОУ «Детский сад № 11 «Урус-Мартан» г.Урус-Мартан» не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

5.12 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.13 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не

могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.14 Работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5.15 Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

6.1 Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных

обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

6.2 Гарантии и компенсации предоставляются работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.3 Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

7. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

7.1 Работодатель:

7.1.1 Осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, направленных на обеспечение занятости работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

7.1.2 Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

7.2 Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан»

7.2.1 Представляет интересы членов Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.2 Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

7.2.3 Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

7.2.4 Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

7.3 Стороны договорились о том, что:

7.3.1 При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать мероприятия, направленные на трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2 Принимать критерии массового увольнения работников в соответствии с ТК РФ.

7.3.3 Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления Работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения. Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется в соответствии с ТК РФ.

7.3.5 Увольнение работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами первичной профсоюзной организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан», производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

7.3.6 Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.3.7 Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием дошкольного образовательного учреждения по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.3.8 Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились о том, что:

8.1 Охрана труда в МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» осуществляется в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в которых затрагиваются вопросы, касающиеся охраны труда.

8.2 Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах Чеченской Республики, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.3 Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения в МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан».

8.4 Работодатель должен обеспечить безопасные условия и охрану труда, выполняя требования, предъявляемые ТК РФ.

8.5 Работники МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» должны соблюдать обязанности в области охраны труда, устанавливаемые в учреждении в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы охраны труда.

8.6 Работники МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан», занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

8.7 Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.8 Все работники МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.9 На работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» должны бесплатно выдаваться прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые

устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1 Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» независима в своей деятельности от Работодателя, ему не подотчетна и не подконтрольна.

9.2 Запрещается вмешательство Работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан», которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюза или воспрепятствовать законному осуществлению их деятельности.

9.3 Права первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» в отношениях с Работодателем определяются Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными федеральными законами, а также законами Чеченской Республики.

9.4 Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения ее полномочиями на представительство в установленном порядке.

9.5 Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан».

9.6 Представители первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

9.7 Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» имеет право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников в соответствии с федеральным законом.

9.8 Работодатель обязан вести коллективные переговоры с первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения соглашений, если указанный профсоюз выступает инициатором таких переговоров, и заключать соглашения на согласованных сторонами условиях.

9.9 Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» праве осуществлять профсоюзный контроль за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений.

9.10 Для осуществления своей деятельности первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

9.11 Работодатель должен соблюдать обязанности по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

9.12 Работодатель обязуется предоставлять первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи.

9.13 По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г.Урус-Мартан» рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление графиков сменности;
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- размер повышения оплаты труда в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Улыбка» г. Урус-Мартан».

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

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

10.2 Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3 Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня подписания должен быть направлен Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон.

11.3 Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.4 При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

