

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка»
на 2021- 2023 годы.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ
«УНДС общеразвивающего вида № 3 «Сказка»
Деменова Л.П.

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации работников
МБДОУ «УНДС общеразвивающего вида № 3 «Сказка»
Степюра Л.Н.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ЖКУ № 14, Саммелевская ул 48 ул 11 при МТМ «Усть-Нера»

(указать наименование органа)

Регистрационный № *14* от «*14*» июля 2021 г.

Руководитель органа по труду *кол. отдела Павлова КО*
(должность Ф.И.О.)



п.Усть-Нера 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

профсоюзной организации бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка»
и бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка»
на 2021 - 2023 годы.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение « Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка», именуемое в дальнейшем Учреждение, в лице работодателя, заведующей Деменевой Лидии Павловны, действующей на основании Устава и профсоюзная организация работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка» именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Стенора Людмилы Никитичны, действующей на основании Положения заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РС (Я) «Об образовании» в целях социальной защиты работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка» на принципах социального партнерства.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя Первичной профсоюзной организации, входящей в общественную организацию Оймяконскую улуеную территориальную организацию профсоюза работников образования и науки РФ (далее – Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – и.о. заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Усть – Нерский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Сказка», работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст.30,31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положения о стимулировании работников;
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- Форма расчетного листка;
- Положение о службе охраны труда;
- Другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II Трудовой договор.

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

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной и другой 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).

2.5. Работникам Учреждения разрешается вести преподавательскую (педагогическую) работу в том или другом учебном заведении Оймяконского улуса (района).

2.6. Педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001г. №196 устанавливается нагрузка работодателем исходя из штатного расписания, программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в каждом данном учреждении с учётом мнения Профсоюза. Верхний предел педагогической нагрузки в одном образовательном учреждении не устанавливается (за исключением случаев указанных в Типовом положении).

Объём нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогам в течение учебного года оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1. по взаимному согласованию сторон;

2. по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение одного календарного года).
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения педагогической и другой нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. Педагогическая ставка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.9. Расстановка педагогических кадров по возрастным группам происходит по усмотрению работодателя с учетом квалификации педагога на учебный год.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора изменяется как правило, только на новый календарный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение штатного расписания, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст.73 ТК РФ).

В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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).

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.

2.11. 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 нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 80 ТК РФ).

2.13. При приеме на работу Работника Работодатель заключает письменные договоры о полной индивидуальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.1.3. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям реализуется право путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем. (Ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно утвержденной смете доходов и расходов Учреждения.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. 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).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173- 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня и рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и других работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- Лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.1.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в Учреждении в случае прекращения их трудовой деятельности; возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.1.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 8 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Оймяконского Комитета профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим работы и отдыха работников Учреждения согласовывается с Профсоюзом.

5.1.2. Ночное время - это время работы с 22 часов до 06 часов местного времени.

5.1.3. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем суббота определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). В связи с производственной необходимостью работодатель по согласованию с профкомом может перевести отдельные категории работников на шестидневную рабочую неделю (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

5.1.4. Время перерыва для отдыха и питания, в том числе в период работы, а также график дежурств работников Учреждения, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам Учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.6. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня:

В соответствии с действующим законодательством Стороны обеспечивают:

5.1.7. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.8. Для работников Учреждения, за исключением женщин, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не более 40 часов в неделю.

5.1.9. Для женщин Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.1.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Пролонгация, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по личному заявлению работника и решению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за ненормированный рабочий день - до 14 календарных дней (устанавливается по решению работодателя по согласованию с Профсоюзом) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

- за работу во вредных условиях труда - 7 или 14 рабочих дней в соответствии со ст.117ТК РФ.
- 5.2.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника)- до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
 - участникам Великой Отечественной войны – до 5 календарных дней в году;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 10 дней и членам профкома – 5 дней.
 - для сопровождения детей первоклассников 1 сентября - 1 день.
 - работающим женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 12 лет в период, когда позволяют производственные условия («Об охране здоровья граждан») - 2 недели.
 - одному из родителей, работающему на Крайнем Севере, имеющему ребёнка до 16 лет по его письменному заявлению ежемесячно (статья 319ТК РФ) – 1 день.
 - 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 (ст. 128 ТК РФ).

5.3. Работникам МБДОУ «УНДС №3 Сказка» для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID -19), могут быть предоставлены дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины. Для предоставления дополнительных дней отдыха за вакцинацию, работник перед вакцинацией обязан предупредить руководителя о предстоящей вакцинации в письменной форме за два рабочих дня, а после вакцинации работнику необходимо предоставить справку о прохождении каждого этапа вакцинации.

В случае медицинского отвода в день проведения прививки, работник обязан выйти на рабочее место.

При нормальном самочувствии, работник может самостоятельно принять решение о выходе на рабочее место, с оплатой в этот день в одинарном размере.

5.19. Работникам МКУ «УО МО» прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID -19) устанавливается поощрение из фонда экономии оплаты труда в виде выплаты разовой премии в размере 2000 рублей (без учета НДФЛ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны неходят из того, что:

6.1.1 .Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы и в соответствии с Постановлением Правительства РС (Я) № 372 от 18 сентября 2008г « О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских учреждений» и в соответствии с протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета РС(Я) от 24 июля 2009г за № 6. , с Постановлением Правительства РС(Я) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента РС(Я) «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в РС(Я) на 2012-2017 годы». , с распоряжением Главы МО «Оймяконский улус (район)» С изменениями Утвержденными Постановлением Главы МО «Оймяконский улус (район)» от 04.02.2013г. № 12, Постановлением Главы МО «Оймяконский улус (район)» от 17.12.2013г. №120.

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессиональным группам, в зависимости от образования и стажа по занимаемой должности либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по следующим группам работников:

- административно – управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- учебно – вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал.

6.1.3. Размеры окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням медицинских работников Учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

6.1.4. Медицинским работникам могут быть установлены:

а) повышающий коэффициент:

- за стаж медицинской работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

б) выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом №3 Положения об оплате труда

6.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц дважды: 18 числа – аванс и 5 числа – остаток заработной платы.

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

- размеры окладов на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
- доплаты за выполнение работ, связанных с производственным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания;
- повышающих коэффициентов;
- надбавок за стаж работы;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждений.

6.1.7. Расчет среднего дневного заработка работника для оплаты отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ.)

6.1.7. При исчислении среднего заработка не учитываются разовые премии и вознаграждения (к знаменательным событиям, юбилеям и др., к определенным датам — 8 Марта и т.д.)

6.1.8. Единовременные вознаграждения, связанные с производственной деятельностью, учитываются при исчислении среднего заработка.

6.1.9. При повышении в Учреждении тарифных ставок (окладов) в период сохранения средней заработной платы работника, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (окладов).

6.1.10. При повышении Работодателем тарифных ставок (окладов) в расчетный период средняя заработная плата работника рассчитывается из фактически начисленной ему заработной платы за 12 месяцев.

6.1.11. Наполняемость группы, установленная Типовым положением является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателям группы установлением доплаты в размере 10% при условии экономии заработной платы.

6.1.12. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада Работника на повышающий коэффициент.

6.1.13. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- за высокую результативность, качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.1.14. Стимулирование Работников Учреждения определяется на основе Положения о стимулировании, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

6.1.15. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, не полученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.2.2. Срок выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, зависит от централизованного финансирования из ФКУ МФ РС(Я) по Оймяконскому улусу.

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

6.2.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выдает от Учреждения и Оймяконского улусного Комитета профсоюза ходатайство на имя Главы муниципального образования «Оймяконский улус (район)» об улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает при условии экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам учреждений, а также работникам, ушедшим на пенсию, на ритуальные услуги в случае смерти работника или членов семьи (родители, дети, супруги) при наличии средств.

7.4. Производит педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, доплаты согласно закона РС(Я) «Об учителе».

7.5. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.6. Обеспечивает первоочередное предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.7. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения;

7.8. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций предусмотренные для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ).

Оплачивает работникам Учреждения и несовершеннолетним детям или социально не защищенному, неработоспособному иждивенцу, проезд в отпуск и обратно один раз в два года за счет средств работодателя в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) ст. 325 ТК РФ, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов сверх установленных норм авиакомпаний, независимо от времени использования отпуска. Предварительная оплата стоимости проезда может производиться в размере 50 процентов, окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Если работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещаются только до одного пункта назначения по выбору работника, а по обратному проезду — от того же пункта кратчайшим путем. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и с 2002 года не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

7.9. Оплачивает проезд ребенка работника Учреждения в год окончания школы.

7.10. Работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в связи с праздничными датами (Международный женский день 8-е Марта, день работников образования) при наличии средств.

7.10. Предоставляет работникам Учреждения, обучающимся по профессии и получающим первое высшее образование, при наличии учебного заведения государственной аккредитации ученический отпуск с сохранением среднего заработка и один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно согласно ст. 173 и 174 Трудового законодательства РФ.

7.11. Предоставляет работникам Учреждения, получающим второе высшее образование, связанное с профессиональной деятельностью, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ.

7.12. Предоставляет работникам, получающим второе высшее образование, не связанное с профессиональной деятельностью учебный отпуск без сохранения заработной платы.

7.13. Предоставляет работникам, обучающимся в аспирантуре продолжающим образование, связанное с профессиональной деятельностью учебный отпуск с сохранением средней заработной платы и оплачивает проезд один раз в год.

7.14. Оплачивает работникам Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность за пределами Республики Саха в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом в течение года.

7.15. Порядок и очередность санаторно-курортного лечения определяется Профсоюзом, исходя из размера выделенных на эти цели средств.

7.16. Гарантирует работникам Учреждения оплату больничных листов сверх установленного норматива до среднего заработка.

7.17. Работникам Учреждения, имеющим Профессиональные знаки отличника РС (Я) и РФ производить доплаты к должностным окладам в размере 10%, а имеющим почетные звания РС(Я) и РФ – 20%

* Примечание: лицам, имеющим оба звания, выплачивается 20 процентная надбавка.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавал приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обеспечивает проведение административно общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах в своих подразделениях. Укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда.

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно графику.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

8.1.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которых, на приоритетной основе должны входить члены Профсоюза.

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

8.1.16. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.19. Выделять средства в пределах фонда профсоюзных взносов Учреждения для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.1.20. Оборудовать (по возможности) комнату для отдыха работников Учреждения.

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

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям труда на рабочих местах;

8.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

8.2.5. Регулярно проводить смотры-конкурсы среди работников Учреждения по охране труда и подводить их итоги и поощрять победителей.

8.2.6. Организовать «Пост общественного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда»;

8.2.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;

8.2.8. При невыполнении требований по устранению нарушений, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять какихлибо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8.2.9. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Учреждение и Профсоюз берут на себя обязательства по реализации данного договора.

9.2 Учреждение признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

9.3 Участники, заключившие коллективный договор, признают необходимость совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, осуществляя следующие меры:

- создания условий для развития Учреждения, новых видов служб;
- обеспечение социальной стабильности Учреждения на основе повышения уровня жизни работников и членов их семей, их социальных и трудовых гарантий.

9.4 Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами в рамках действующего законодательства.

9.5 При условии выполнения положений Коллективного договора Профсоюз обязуется не объявлять и предотвращать забастовки и другие действия, направленные во вред Учреждению.

9.6 Работодатель и его должностные лица соблюдают права Профсоюза, не вмешиваются в его деятельность, структуру. Должностные лица Работодателя не вправе препятствовать представителям Профсоюза, посещать структурные подразделения Учреждения для проведения мероприятий в рамках настоящего Коллективного договора.

9.7. 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 деятельностью.

9.8. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей выборных профорганов Учреждения не освобожденных от основной работы производится в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ.

9.10. Работодатель предоставляет Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

9.11. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Оймяконской улусной территориальной организации профсоюза работников образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.12 Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (№ 01-52 от 17.03.03г).

9.13 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Оймяконской улусной территориальной организации профсоюза работников образования и науки РФ в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств допускается по причине несвоевременного финансирования.

9.14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка не освобожденных председателя, членов Оймяконского Комитета профсоюза и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях за пределами Учреждения.

9.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.16. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.17. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических и других работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.18. Работодатель в соответствии со ст. 371 и 373 ТК РФ с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по

инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие 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);
 - ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (часть 5 ст. 73);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
 - отмена режима неполного рабочего времени (часть 7 ст. 73);
 - увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81;
 - сокращение численности или штата работников организации (п.2, ст. 81);
 - расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2 подпункт «б» ст. 81);
 - увольнение работника, не исполняющего без уважительных причин трудовых обязанностей и, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст. 81);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113);
 - установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
 - установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144);
 - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих ведение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
 - применение дисциплинарного взыскания (ст. 193);
 - установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196);
 - разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 ст. 81;
 - в составе комитета (комиссии) по охране труда на приоритетной основе (ст. 218);
 - в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229).

9.19. В соответствии с Трудовым кодексом РФ ст. 374, ст. 25 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Учреждения.

9.20. Стороны договорились сохранить существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию Общества, филиалов на основании письменных заявлений работников и при наличии соответствующей записи в коллективном договоре.

9.21. Перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы производится в соответствии со ст. 374 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

X. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Оймяконской улусной территориальной организации профсоюза работников образования и науки РФ.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль над 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. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями (руководителями структурных подразделений Учреждения) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнений (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по Оймяконскому улусу.

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

10.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случае смерти близких по родственным связям людей, тяжелого материального положения и лечения тяжелых заболеваний в пределах фондов профсоюзных взносов Учреждения.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. О занятости работников Учреждения.

11.1. С работниками, принимаемыми на работу в Учреждение, в обязательном порядке заключаются трудовые договора.

11.2. В случае ликвидации Учреждения при сокращении рабочих мест, в случае реорганизации (слияния, присоединения и т.п.) в каждом конкретном случае по каждому высвобождаемому работнику Учреждение решает совместно с Профсоюзом с соблюдением норм действующего законодательства.

XII. Социальное партнерство и координация действия сторон колдоговора

12.1. Стороны обязуются рассматривать, обсуждать и принимать согласованные решения на соответствующем уровне по следующим вопросам:

- укрепления дисциплины труда;
- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- изменения заработной платы и доходов работников Учреждения;
- обеспечения занятости;

- улучшения условий, безопасности, охраны труда и здоровья работников;
- установления социальных гарантий для работников Учреждения;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги.

XIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

13. Итоги и ход выполнения Коллективного договора подводятся на совместном заседании Совета Учреждения и Профсоюза 2 раза в год.

XIX. Ответственность сторон.

Каждая из Сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с законом РФ коллективных договорах и соглашениях и обязуются сотрудничать в выполнении включенных в коллективный договор обязательств, разрешении возникших проблем и конфликтов на принципах конструктивного согласия, социального партнерства или договоренностей.

Профсоюзом не гарантируется защита прав работников, не являющихся членами Профсоюза, при невыполнении условий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что:

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

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

14.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

14.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

XX. Сроки действия коллективного договора.

15.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2021 — 2023 годы и вступает в силу с 01 января 2021 года.

15.2 Данный коллективный договор по согласованию Сторон может быть изменен, дополнен до истечения срока действия.

15.3 Ни одна из Сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

15.4 Коллективный договор сохраняет свою силу и в случае изменения организационно-правовой базы Учреждения.

Заведующая МБДОУ общеразвивающего вида «УНДС № 3 «Сказка»

Деменева Л.П.

(подпись)



Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ общеразвивающего вида
«УНДС № 3 «Сказка»

Л.П.Стецюра

(подпись)

С «Положением об оплате труда работников ДДОУ»
Ознакомлены:

№п/п	Ф.И.О.	подпись
1.	Бешенева Лидия Павловна	<i>[Signature]</i>
2.	Орешко Надежда Николаевна	<i>[Signature]</i>
3.	Сергерт Нелли Александровна	<i>[Signature]</i>
4.	Калаченко Тамара Николаевна	<i>[Signature]</i>
5.	Гуримова Наринна Азиз-кызы	<i>[Signature]</i>
6.	Навленко Елена Валентиновна	<i>[Signature]</i>
7.	Курани Нелли Владимировна	<i>[Signature]</i>
8.	Бешенева Анастасия Игоревна	<i>[Signature]</i>
9.	Пашин Марина Дмитриевна	<i>[Signature]</i>
10.	Степцова Людмила Никитична	<i>[Signature]</i>
11.	Алексеева Елена Анатольевна	<i>[Signature]</i>
12.	Семцова Мария Александровна	<i>[Signature]</i>
13.	Винокурова Маргарита Дмитриевна	<i>[Signature]</i>
14.	Навлейко Светлана Олеговна	<i>[Signature]</i>
15.	Шатова Ирина Александровна	<i>[Signature]</i>
16.	Жакоженко Светлана Александровна	<i>[Signature]</i>
17.	Кайдарова Альбина Рашидовна	<i>[Signature]</i>
18.	Евтушиченко Елена Гаврильевна	<i>[Signature]</i>
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		

От работников:

Председатель профсоюзной
Организации работников
МДОУ «УНДС № 3 «Сказка»

[Signature]

От работодателя:

заведующая МДОУ
«УНДС № 3 «Сказка»

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
учреждения « Усть – Черский детский сад № 3 «Сказка»

на 2021-2023 годы

п.Усть-Чера 2021г

М.П. Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2021 г.

Руководитель органа по труду _____ (должность Ф.И.О.)

М.П.

п. Усть-Нера 2021 г.

Прошито, пронумеровано на
восемнадцати листах
(18) завсудующая МБДОУ
«УНДС общеразвивающего вида № 3
«Сказка» Деменева Л.П.

