

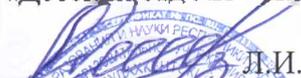
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждения «Детский сад №3 «Бекенез»

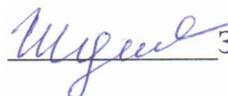
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3 «Д.И.Ильсова»

От работников
Председатель ППО МБДОУ
«Детский сад №3 «Бекенез»


Д.И.Ильсова


З.Ш.Алиева



МП

МП

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Государственном учреждении- центре занятости населения в муниципальном районе«Карабудахкентский район»

Регистрационный № 10 от «06» 04 2021 г.

Директор государственного учреждения – центра занятости населения в
МР «Карабудахкентский район»



(подпись)



(расшифровка подписи)

с. Карабудахкент.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) на 2021 – 2023 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Бекенез»

заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: Работодатель – МБДОУ «Детский сад №3 «Бекенез»

Представленный в лице Ильясовой Лимуният Ибнуньяминовны

действующего на основании Устава (Положения) организации (далее – Работодатель»), и Работники – МБДОУ «Детский сад №3 «Бекенез»

Представленные первичной профсоюзной организацией Общественного профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в целях: создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников. Повышению эффективности деятельности организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым соглашением

(наименование Отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне)

Республиканским соглашением между объединением профорганизаций Республики Дагестан, территориальными соглашениями МР «Карабудахкентский район».

(наименование муниципального образования)

иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством РФ и Республики Дагестан. Иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые и гарантии. Улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ и Республики Дагестан.

В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии действующим с

законодательством РФ, в том числе с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01. 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (далее Закон №10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством РФ и Республики Дагестан.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый Коллективный договор (ст.43 ТК РФ)

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Бекенез»

Принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на освобожденных Работников Первичной профсоюзной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательно и дополнительные гарантии коллективного договора является минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить и прекратить выполнение принятых себя обязательств..

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны .

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими правовыми нормативными актами, Содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора;

-- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации- в течение всего срока реорганизации;

-- при смене формы собственности организации – в течение тех месяцев со дня перехода прав собственности;

-- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ,

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1 Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 67.68 ТК РФ)

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на определённый срок. Изменения условий трудового договора оформляется путём оставления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определённый срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определённых в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не в праве требовать от Работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях предусмотренных законодательством РФ

2.6. Прием на работу специалистов может проводится на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса, с указанием перечня профессий и должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядка конкретного избрания на эти должности, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Представитель Профкома включается в конкурсную комиссию (ст. 18 ТК РФ).

2.7. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводится не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личного роста работника

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учётом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведение профессиональной подготовки повышения квалификации работников.

2.9. Каждому Работнику повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, также согласно документом образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем –воскресенье

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. В организации устанавливается сокращенная продолжительность времени для:

(Указывается категория работников и продолжительность рабочего дня или недели)

3.5. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. 298/3 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи охраны материнства детства на селе»).

3.6. В подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

3.7. Для отдельных Работников организации при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

3.8. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст.96 ТК РФ).

3.9. Привлечение в сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), просуммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.10. Привлечение Работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.11. Стороны договорились, что выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для экстренного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) платой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительностью (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить ежегодному отпуску.

3.12. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.13. Для обеспечения условий, позволяющий женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте 8 (до 8-10 лет) сокращенную (30-35) часов рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- не привлекать в сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин имеющих детей в возрасте до восьми или детей инвалидов до 16-ти лет ;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 10-12) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве-(одного, двух дней) в месяц.

3.14. Накануне не рабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.15 Работодатель представляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

3.16 Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительности не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.17 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает права на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.18.т Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Перечень таких работников с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска прилагается к колдоговору.

3.19. Работникам, имеющий длительный стаж работы в организации, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже более 5 лет - дней;

- при стаже более 10 лет- дней;

- при стаже более 15 лет - дней

3.20. очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

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

3.22. По соглашению между Работником И Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.23. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.24. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другие удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х -4х недель – в период, когда позволяют производственные условия.

3.25. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.27. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 3 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 3 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка - 1 календарных дней;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи - 2 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день (дней);
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) - 1 день (дней).

3.28. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.29. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПЛАТЫ

4.1. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включенных в тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категории Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения (вариант: по согласованию)

Профкома Положением об оплате труда Работников (ст.135ТК РФ) ст. 11 Закона
№ 10-ФЗ.

Все имеющиеся вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы
законодательством РФ, РД, Положением об оплате труда, настоящим коллективным
договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с
Профкомом.

4.2. Работодатель представляет по запросу Профкома необходимую
информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком
принятием приказов и других локальных нормативных актов, устанавливающих или
изменяющих системы оплаты труда компенсирующие и стимулирующие выплаты
Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по
вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем участием представителя
Профкома.

4.3. Минимальная месячная тарифная ставка, должностной оклад полностью
отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые
обязанности с _____ 20 ____ года устанавливается в размере _____ рублей.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму
времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже
установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с
учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами,
оплавлениями, настоящим договором компенсационных выплат.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере
_____ тарифной ставки (оклада);

4.5.2. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а
далее двойном размере. По желанию Работника, за сверхурочную работу,
предоставлять дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного
сверхурочно;

4.5.3. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день:

а) Сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным
ставкам – в размере двойной дневной или двойной часовой тарифной ставки;

в) Работникам, получившим месячный оклад – в размере одинарной дневной
или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий
праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в
размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа
производилась сверх месячной нормы;

4.5.4. Производит оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с
повышением тарифных ставок (окладов) на _____ % с учетом данных аттестации
рабочих мест по условиям труда;

4.5.5. При совмещении профессий (должностей) расширении зоны
обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей
временного отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной
трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.5.6. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.5.7. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника;

4.5.8. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя;

4.5.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.5.10. Установить по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда...

4.5.11. Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.

4.5.12. Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положения, принятому с учетом мнения Профкома.

4.5.13. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 20 (например, 20 числа);

- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца (например, 5 числа следующего месяца).

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.5.14. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом положение о введении индексации заработной платы и повышении тарифных ставок (окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и приложить к коллективному договору.

4.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность

выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ)

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в рабочее время отсутствовать на рабочем месте(ст.142ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

4.8. Выплачивать материальную помощь работникам организации на лечение и в отпуск в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.9. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем изъятии рабочих мест увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

4.10. Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно.
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного местожительства (суточные) в размере -- руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штатов Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предлагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается увольнение Работников при увольнении их в количестве одного процента общего числа в связи с ликвидацией организации, либо сокращения численности или штата в течение 30 календарных дней.

5.2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям предусмотренных пунктами 2,3 части 1 ст.81 ТК РФ, производится учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.3. При проведении аттестации Работников состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.4. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству РФ.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5. Помимо категории работников, пользующихся в соответствии со ст.179.ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16 летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.6. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам трудоустройстве через органы службы занятости.

5.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 ч.первой ст.81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1 В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

- вводит должность специалиста по охране труда (служба охраны труда;

(Примечание: в соответствии со статьей ст. 217 ТК РФ служба или специалист по охране труда вы водиться при численности 50 работающих);

- создает совместно с Профкомом комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой выходят представители Работодателя и Профкома (ст 218 ТК РФ)

6.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных ст. 212 ТК РФ, в том числе

6.2.1. Разработка с учетом мнения Профкома Соглашения (плана мероприятий) по улучшению условий и охраны, финансирование мероприятий в соответствии со сметой расходования средств на охрану труда и нормами, предусмотренными законодательством (ст. 226 ТК РФ -не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

6.2.2 .Разработка и утверждение с учетом мнения Профкома стандартов и инструкций по охране труда;

6.2.3. Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие частно соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст. 210,212 ТК РФ);

6.2.4. Обеспечение проведения инструктажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим вопросам охраны труда;

6.2.5. Проведение с участием Профкома аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011г. №342) с последующей классификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на Работников по результатам этой работы – предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или прекращения вредных воздействий;

6.2.6. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»;

6.2.7. Обучение Работников, получивших тяжелую травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;

6.2.8. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на производстве Работодатель обеспечивает выплату дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат из Фонда социального страхования) в размере _____ рублей.

6.3. Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (изложить условия и порядок).

6.4. Стороны признают право Работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. ст. 219, 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при этом за Работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушения безопасных условий труда.

6.5. Работники обязуется (вариант):

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.214 ТК РФ).

6.6. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств обеспечить выполнения плана санитарно-оздоровительных мероприятий, прилагаемых колдоговору.

План разрабатывается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома на основе анализа заболеваемости Работников.

6.7. Работодатель:

6.7.1. Посредством действующей в организации комиссии по социальному страхованию, в состав которой входит представитель Профкома, приобретает для направляемых Работникам путевки на санаторно-курортное оздоровление работников.

По соглашению Сторон определен процент оплаты частичной стоимости путевки Работником в санатории, дома и базы отдыха, расположенные на территории РФ и РД;

6.7.2. Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в полном объеме вносит страховые взносы в размере определенном законодательством в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

6.7.3. Передает бесплатно каждому Работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника (ФЗ от 01.04.1996г. №27 «О индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»);

6.7.4. Обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности Работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств Работодателя из расчета среднемесячного заработка Работника.

6.7.5. Выплачивать Работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели Работника - _____ размеров среднего заработка, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получение Работником инвалидности - _____ размеров среднего заработка;

6.7.6. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров;

6.7.7. Не допускать привлечения Работников к сверхурочным работам более чем 12 часов в расчете на каждого работника в год;

6.7.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Республики Дагестан.

6.7.9. Создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

Освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.7.10. Совместно с Профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации и членов их семей. В этих целях Работодатель обязуется:

7.2.1. Разработать и утвердить совместно с Профкомом Положение о порядке предоставления нуждающихся в жилье и его распределении;

7.2.2. Компенсировать Работникам _____% стоимости путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям;

7.2.3. Организовать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей, для детей Работников приобрести новогодние подарки, выделив на эти цели _____ рублей за счет средств Работодателя;

7.2.4. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников предприятия с вручением ценных подарков на сумму _____ рублей или премировать их в размере _____ рублей.

7.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами и семей.

7.3.1. В этих целях Работодатель:

- отчисляет Профкому в сроки выплаты заработной платы ежемесячно (кварталы - ежеквартально, один раз в полугодие) средства в размере _____ (0,2, 0,3, 0,5)% от фонда оплаты труда Работников организации для

проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди работников:

7.3.2. Профком осуществляет контроль за своевременным перечислением работодателем средств для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Поощрять Работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилейными датами

7.4.2. Оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до _____ руб
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до _____ руб.;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) до _____ руб.;
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям Работников.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознавая важность работы с молодежью (молодыми Работникам до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации производственных планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной ответственности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

8.1. Создать Молодежный совет (комиссию) организации (если еще не созданы) и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;

8.2. Определить, что Молодежный совет (комиссия) осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

8.3. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

8.4. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Совета наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации;

8.5. Работодатель:

8.5.1. Оказывает материальную поддержку молодым Работникам при создании семьи, рождении ребёнка, содействует в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

8.5.2. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производств индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

IX. Развитие социального партнерства

9. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией проводить консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуется рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий Работников;
- содержание и использование объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики. Направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством РФ, а также преимущественно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства РФ, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников (ст.53 ТК РФ);

9.2.4. Информирование (ежегодно, за полугодие, ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о формировании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересов Работников;

9.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллективных органов управления организации, планерках. Совещаниях с правом совещательного голоса (ст.36 Закона №10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

10.9. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.10. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на участие в комитете по охране труда представителей Профкома;

10.12. Осуществлять постоянный контроль за выдаче Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов;

10.13. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства в области охраны труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.15. Готовить предложения, направленные на улучшения условий охраны труда и здоровья Работников в организации;

10.16. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

10.17. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца) получившим профессиональное заболевание ил и пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.18. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.19. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально – трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, Соглашениями и трудовым коллективным договором;

10.20. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.21. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.22. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

10.23. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное государственное страхование;

10.24. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в государственные пенсионный, медицинского и социального страхования;

10.25. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, сбор заявок и распределение путевок Работникам;

10.26. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.27. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства;

10.28. Организовать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;

10.29. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.30. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору,

10.31. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы государственной инспекции труда РФ, привлечения должностных лиц организации дисциплинарной ответственности за не выполнения коллективного договора;

10.32. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

11. Обеспечения прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

11.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие профсоюзной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2 Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее избранного органа- Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1 Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации своих задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для эффективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечит участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников -- членов профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но

...завших профсоюзной организации денежные средства в размере,
...установленном профсоюзной организацией;

13.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого
... так и для проведения заседаний, собрания, хранения документов, а также
... предоставлять возможность размещения информации в доступной для всех
... рабочих местах.

... хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана
... объектов осуществляются Работодателем;

13.5. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в
... организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,
... принимается по согласованию с Профкомом;

13.6. Обеспечить участие председателя или иного председателя Профкома в
... рабочих совещаниях на уровне руководства, председателей профбюро и
... группировок на уровне подразделений;

13.7. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно
... производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию
... одновременно с выплатой заработной платы в организации;

13.8. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющимися
... членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное
... перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных
... профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной
... организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

13.9. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной
... работы руководителям и членам профсоюзной органов -- для проведения
... соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением
... заработной платы, а также для участия в качестве делегатов съездов,
... конференций, созываемых Профсоюзом, а также участие в работе выборных
... органов.

13.10. Производить доплату не освобожденному председателю Профкома в
... размере ___ руб. в месяц (в размере ___% должностного оклада (тарифной
... ставки) за содействие эффективной работе организации.

13.11. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты
... дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами
... которого являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного
... согласия вышестоящих профсоюзного органа.

14. Заключительные положения, контроль за выполнением коллективного договора.

14.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем
... коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного
... исполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

14.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров
... коллективного договора стороны используют примирительные
... процедуры соответствии с ТК РФ.

14.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также
... наблюдатели, приглашенные для участия в работе комиссий на время переговоров
... освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет

14. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из сторон, признавая настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его выполнение и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь с принципами социального партнерства.

15. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего договора в одностороннем порядке изменить или прекратить принятых на себя обязательств.

16. Контроль за выполнением коллективного договора Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке настоящего и контролю за выполнением коллективного договора (прилагается состав действующими органами по труду.

17. Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключенному договору за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору (прилагается).

18. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год представляются на общем собрании (конференции) Работников.

19. Результаты об итогах выполнения коллективного договора выступают представители Сторон, подписавшие коллективный договор.

20. В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в дневной срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом (распоряжением), а стороны Профкома - постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (указов) коллективного договора, которыми Стороны обмениваются.

21. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору Работодатели Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31. Кодекса РФ "Об административных правонарушениях", Профком - в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации

22. Ответственные лица, виновный в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законном порядке (ст. 54 ТК Р, ст. 30 Закона № 403/Об административных правонарушениях".

23. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство РФ о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона №10-ФЗ).

24. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них мер по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешить их посредством прямых и открытых переговоров.

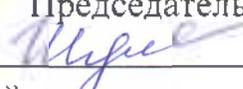
2.12. За невыполнения обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

2.13. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в установленный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

2.14. Работники предоставляет право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, сточки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

2.15. Настоящий коллективный договор подписан в трех длинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Представитель Работодателя,
Знающий (начальник и др.)
 Л.И.Ильсова
_____ 20__ г

Представитель Работников
Председатель Профкома

«__» _____ 20__ г

Перечень, рекомендуемых приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и возможность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
4. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
5. Положение о премировании Работников за высокие производственные показатели.
6. Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год.
7. Положение о выплате материальной помощи Работникам
8. Положение о порядке и выплаты надбавки за стаж работы
9. Перечень профессий и должностей Работников и нормы выдачи унифицированной специальной одежды. Специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

10. перечень профессий Работников, получающих бесплатно на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, моющих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи.
11. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и техники безопасности.
12. Смета расходования средств на охрану труда.
13. Перечень профессий и должностей Работников на работах с вредными условиями труда, которым выдается по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.
14. План санитарно-оздоровительных мероприятий.
15. Смета на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.
16. Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.
17. Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.
18. Положение о комиссии по трудовым спорам.



РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №3 «БЕКЕНЕЗ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАРАБУДАХКЕНТСКИЙ РАЙОН»

368530 с.Карабудахкент ул.Дахалаева 3, ИНН 0522011276, КПП 052201001

Протокол № 1

Общего собрания коллектива МБДОУ «Детский сад №3 «Бекенез»

От «01» апреля 2021 г.

Всего работников – 31
Присутствовало – 28

Председатель собрания – Атаева Руксанат Ибнуяминовна
Секретарь собрания – Михратова Заира Ильясовна

Повестка дня:

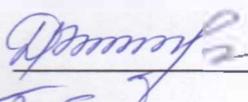
1. Об Утверждении коллективного договора на 2021-2023 годы.

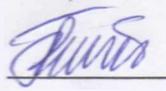
Слушали:

Выступили:

Постановляет:

1. Утвердить коллективный договор на 2021-2023 годы.

Председатель собрания  Атаева Р.И.

Секретарь собрания  Михратова З.И.



Прошито,
прошито
и скреплено
ператом
25 листов