

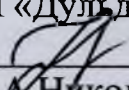
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работников администрации сельского поселения Дульдурга

Глава администрации
СП «Дульдурга»
М.В. Бордынцев



Председатель профкома
СП «Дульдурга»


И.А. Николенко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с. Дульдурга

« 11 » 01 2006 г.

Администрация сельского поселения «Дульдурга», именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице главы сельского поселения Эрдынеева Мунко Баировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники администрации сельского поселения «Дульдурга», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета Николенко Ирины Афанасьевны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса РФ, и нормативными актами Российской Федерации, Забайкальского края, Агинского Бурятского округа.

При заключении настоящего Коллективного договора Стороны признают, что трудовые договора, заключаемые с работниками администрации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ настоящим коллективным договором.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные связанные с ними отношения в администрации сельского поселения Дульдурга (далее администрация)

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются закрепление преимущественно дополнительных по сравнению с действующим законодательством РФ положений об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем, а также иные вопросы, касающиеся регулирования трудовых отношений Работодателя и Работников.

1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников администрации.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в администрации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2. Трудовой Договор, обеспечение занятости, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в администрацию на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий

ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренным законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, включение которых в трудовой договор не противоречит нормам трудового законодательства РФ.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работников в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. основаниями прекращения трудового договора являются:

2.6.1. соглашение сторон;

2.6.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.6.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

2.6.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

2.6.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.6.6. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

2.6.7. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

2.6.8. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в представительный орган Работника проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.8. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата работников согласно ст.179 Трудового кодекса РФ предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, более высоким уровнем квалификации. И только при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе отдаются:

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.10 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, но не может превышать восьми часов.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается

- на: - 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
 - 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения производственных аварий либо стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа администрации в целом или его отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа администрации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день.

4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в организации является суббота и воскресенье.

4.2. Допустимая продолжительность перерыва на обед в администрации составляет:

- для женщин 1 час;
- для мужчин 1 час.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления

присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на ко дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до 31 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника - 5 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 7 дней.
- с рождением детей - 5 дней

5. Оплата труда

5.1. В администрации заработная плата устанавливается в соответствии с законом АБАО «О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности в Агинском Бурятском автономном округе» от 22.03.1999г. № 77 - ЗАО (с изменениями и дополнениями от 06.07.2001г. № 195- ЗАО, от 12.04.2002г. № 263 - ЗАО, от 01.11.2002г. № 295 - ЗАО).

5.2. Работодатель обязуется выплачивать 100 % заработной платы в денежной форме.

5.3. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца.

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у администрации средств, но не реже одного раза в течение двух лет.

5.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ).

5.6. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последний год, предшествующий отпуску.

5.7. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с, уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6. Условия работы, охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в администрации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для Работников.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью Работника

7.1. Администрация несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие. Также Работникам компенсируются расходы на лечение и уход в полном объеме.

8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии трудовых прав Работников

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ;

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств администрации.

8.3. Работникам в связи со смертью членов семьи (родителей, супругов, детей) оказывается материальная помощь до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.4. Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь к юбилейным датам (50,55,60) до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.5. При экономии фонда заработной платы в конце года выплачивается премия в размере суммы экономии пропорционально платежной заработной платы.

8.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь в размере 2-х месячной заработной платы.

8.7. Работодатель обеспечивает кочегаров молоком или другими равноценными продуктами в соответствии с ч.1.ст.222 Трудового Кодекса РФ или по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

8.8. Работодатель обеспечивает кочегаров и технического работника один раз в два года спец.одеждой.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и Действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, действовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

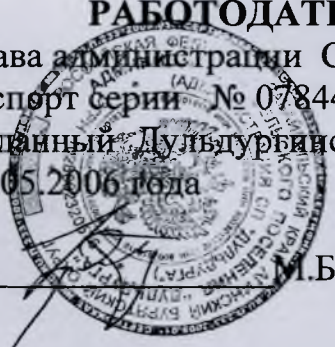
Стороны, подписавшие его.

9.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10. Адреса и банковские реквизиты сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Глава администрации СП Дульдурга
паспорт серии № 0784422
выданный Дульдургинским РОВД
12.05.2006 года



М.Б.Эрдынеев

РАБОТНИКИ:

Председатель профкома МО Дульдурга
паспорт серии 76 09 № 424404
выданный ТП УФМС России по
Забайкальскому краю
18.06.2010

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'I.A. Nikolenko', is written over a horizontal line.

И.А.Николенко