**Администрация**

**МО СП «село Чонтаул» Кизилюртовского района Р.Д.**

*(наименование организации)*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2021 – «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2024 годы**

**Представитель работников: Глава муниципального образования**

**СП «село Чонтаул»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Я.Исрапилов \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б.Д.Мурзабеков**

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021г. «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021г.

**Принят на собрании**

**трудового коллектива**

**"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021**

Коллективный договор зарегистрирован:

Администрацией МР «Кизилюртовский район»

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_

Начальник юридического отдела

Администрации МР «Кизилюртовский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О.

М.П.

Коллективный договор зарегистрирован:

Государственное Казенное Учреждение Республики Дагестан "Центр занятости населения в

муниципальном районе "Кизилюртовский район"

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.М.Кочкаров

М.П.

Содержание:

|  |  |
| --- | --- |
| Общее положение | 4 |
| Трудовой договор | 7 |
| Рабочее время | 10 |
| Время отдыха | 11 |
| Обеспечение занятости высвобождения работников | 13 |
| Оплата труда | 13 |
| Условия работы, охрана и безопасность труда | 15 |
| Условия охраны труда женщин | 17 |
| Социальные льготы и гарантии | 17 |
| Разрешение трудовых споров | 18 |
| Контроль за выполнением коллективного договора | 18 |
| Заключительные положения | 19 |

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем администрации сельское поселение «село Чонтаул» Кизилюртовского района РД.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

* 1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Администрация сельского поселения «село Чонтаул» Кизилюртовского района, в лице их представителей. **Представитель работников** - председатель Совета трудового коллектива Исрапилов Абутагир Ясаевич, Р**аботодатель**, действующий на основании Устава МО сельское поселение «село Чонтаул» Кизилюртовского района –Мурзабеков Биймурад Давурбекович.

* 1. Предмет и сфера действия договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, условий высвобождения работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников администрации сельское поселение «село Чонтаул» Кизилюртовского района

1.3. Основные права и обязанности работников

1.3.1. Работники организации имеют право на:

* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
* объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;
* возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.3.2. Работники обязаны:

* соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и иные локальные нормативные акты, принятые в организации в установленном порядке;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, при выполнении вредных и опасных для здоровья работ, а также в период эпидемий и пандемии пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
* принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщить о случившемся работодателю;
* незамедлительно сообщать непосредственно руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

1.4. Основные права и обязанности работодателя

1.4.1. Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
* принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

1.4.2. Работодатель обязан:

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда; обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;
* принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и др. заболеваний работников; своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда, обеспечивать в соответствии с нормами спецодеждой, спецобувью и др. средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за ними;
* постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

1.5. Участие работников в управлении организацией

Формами участия работников в управлении организацией являются:

* проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* обсуждение представительным органом работников планов социально – экономического развития организации;

Получение от работодателя раз в полугодие информации по вопросам: реорганизации, введения изменения условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.6. Коллективный трудовой договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового Коллективного договора.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный трудовой договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения договора с руководителем учреждения.

1.9. Работодатель и выборный орган – представитель работников доводят текст настоящего договора до сотрудников.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

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

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

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

* 1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельность работника.
  2. Трудовой договор с работниками заключается:

1. на неопределённый срок;
2. на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором) сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
* с лицами, обучающимися по очной форме;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.
  1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.
  2. Администрации сельское поселение «село Чонтаул» Кизилюртовского района устанавливает:
* заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
* структуру управления деятельностью организации;

штатное расписание и должностные обязанности работников.

* 1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Пере­вод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.
  2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определённые законодательством, Коллективным договором организации.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

2.9. Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**
   1. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Начало работы с 8.00 ч. окончание работы в 17.00 ч..
   2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника – совместительство или по инициативе работодателя – сверхурочная работа.
   3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю.

Муниципальный служащий, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя работодателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено законодательством.

* 1. Сверхурочные работы могут проводиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и не должно превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
  2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на один час.
  3. Для утвержденного перечня работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является месяц.
  4. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:
* женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;
* работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;
* работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
  1. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

Работодатель также обязан отстранить от работы работника:

* не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
* по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц.

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению. Время начала и окончания перерыва для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.3. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников организации устанавливается 28 календарных дней,

4.4. Муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет муниципальным служащим исчисляется из расчета:

1) при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

2) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

3) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

4) при стаже муниципальной службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет соответствующей продолжительности возникает у муниципального служащего со дня достижения стажа муниципальной службы, необходимого для его предоставления.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

* при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;
* по семейным обстоятельствам.

4.9. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

* за работу во вредных и (или) опасных условиях труда при наличии специальной оценки (ст. 117 ТК РФ.;
* муниципальным служащим муниципальной службы при стаже работы в данной организации более 1 года.(ст.121 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение 9);
  1. Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:
* со свадьбой работника 3 дня;
* свадьбой детей – 3 дня
* переездом на новое место жительства – 3 дня
* при рождении ребенка в семье работника – 3 дня
* смертью близких родственников - 3 дней
* др. случаях, предусмотренных ст. 128,263 ТК РФ

**5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель обязуется:**

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца предоставлять в выборный орган первичной профсоюзной организации и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ)

предпринять следующие меры:

* использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);
* ограничивать внешний прием работников;
* предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

5.3.Не допускать расторжения трудового договора:

* с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;
* с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное время не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

**6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.3. Применять в качестве гарантии оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнения работниками трудовых обязанностей (норм труда): минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством.

6.4. Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады) в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, тарифные ставки и оклады увеличивать согласно результатам специальной оценки условий труда

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливать размер доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере ст.157 не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанное пропорционально фактически отработанному времени. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Заработную плату выплачивать работнику по местонахождению работодателя, по письменному заявлению работника перечислять на указанный работником счет в банке.

6.12. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 20 числа месяца - аванс, 5 числа следующего за расчетным месяцем– окончательный расчет за прошедший месяц.

6.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.16. Оплата труда работников администрации сельское поселение «село Чонтаул» Кизилюртовского района осуществляется на основании Положения об оплате труда.

6.17. Средства, полученные от экономии бюджета организации могут быть направлены на поощрение за качество труда (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок, доплат работникам.

**7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

**Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предуп­реждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболе­ваний работников.

7.2. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет*.* Обязательной специальной оценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллек­тивной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки рабочих мест Работодатель согласовывает с выборным Уполномоченным от коллектива. В состав атте­стационной комиссии в обязательном порядке включается Уполномоченный от трудового коллектива и совместной комиссии по охране труда.

7.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопас­ности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим прави­лам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

7.9. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником сохраняется место работы и средний заработок не менее двух третей (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспеченности в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

7.11. Администрация и выборный орган, представляющий интересы работников, проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, комиссии по охране труда, организуют контроль за состоянием условий и охраны труда.

**УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

7.12. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.12.1. Ограничить тяжелые физические работы в целях обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин (постановление Правительства РФ от 06.02.1993г. №105).

7.12.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.12.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

* предоставлять по письменному заявлению женщин, имеющих детей – инвалидов, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
* женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливать не менее одного часа.

7.12.4. Женщинам, по их письменному заявлению, может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

**8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

**Работодатель обязуется:**

8.1. По заявлению работника оказывать материальную помощь один раз в год в размере одного должностного оклада :

* при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
* многодетным семьям (3 и более детей);
* одиноким родителям, малообеспеченным семьям, для подготовки детей к школе;
* по семейным обстоятельствам ;
* на похороны умершего работника;
* на похороны близких родственников;
* на рождение ребенка;
* при краже, пожаре и ином бедствии ;
* в случае длительной болезни работника на приобретение лекарств ;
  1. Согласно заявлению работника за его счет выделять транспорт.
  2. По распоряжению Главы администрации премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка.
  3. Согласно заявлению работника за его счет выделять транспорт для поездок в летнее время за ягодами, фруктами, овощами.

**9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1 Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются согласно законодательства с привлечением выборного органа, представляющего интересы работников.

9.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

9.3. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, по вопросам, указанным в п. 9.2., формируются и утверждаются на соответствующем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее решение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в полугодие предоставляют друг другу, необходимую информацию.

10.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит силами своей комиссии и активистами, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

10.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективного договора, реализации планов и программ социально – экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом

11. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2020-2023 годы, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в администрацию района МО «Кизилюртовский район».

11.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

11.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

**Стороны:**

11.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

11.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.