

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ЧЕГЕМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

на 2022-2024гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

от работодателя

от работников

Заместитель главы местной администрации
Чегемского муниципального района –
начальник Управление образования

Председатель профсоюзной организации
МКУ «Управление образования местной
администрации Чегемского муниципального
района



Ж. Арипшева



Ж. Балкизова

регистрационный номер _____

дата «15» 05 2022г.



Руководитель органа по труду _____

инспектор Аюкта З.Р. Осед
Республика Кабардино-Балкарская

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Начальника Управления образования местной администрации Чегемского муниципального района Ж.К. Арипшевой и работниками в лице председателя профсоюзного комитета С.М. Пековой, представляющего интересы работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст.40 ТК РФ*).

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников ведущим переговоры от их имени свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией *ст. 30, ст. 377 ТК РФ*).

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором *ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы;

2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.3. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.4. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.5. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

Профсоюзный комитет обязуется:

2.1.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.1.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*29 ТК РФ*);

2.1.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*41 ТК РФ*);

2.1.4. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.1.5. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.1.6. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.1.7. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.1.8. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.3. Бережно относиться к имуществу работодателя;

2.2.4. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

Работники имеют право на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников Управления образования.

2.4.4. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.5. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.4.6. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.7. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, в соответствии с ТК РФ, соглашением, и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

3.1.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.1.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.1.3. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);

3.1.4. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.1.5. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.1.6 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов следующих лиц:

- а) Семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) Лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

3.1.7. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями;

3.1.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст.82

3.1.9. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске/
- в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет/
- г) работающих инвалидов;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.2.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.2.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для отдельных категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день в случаях производственной необходимости (ст.101 ТК РФ).

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст.ст. 114, 115 ТК РФ*):

- Финансово-экономический отдел - 30 календарных дней+ за выслугу лет;
- Аппарат У О -30 календарных дней + за выслугу лет;
- Информационно-методический центр 43 календарных дня;
- Отдел опеки и попечительства 30 календарных дней + за выслугу лет;
- Младший обслуживающий персонал 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

5.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- свадьбой детей- 3 календарных дня;
- рождение ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в начале учебного года - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию - календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.1.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.1.3. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

5.1.4. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда и Положения о доплатах и надбавках, которое принимается работодателем.

6.2. Размеры оплаты труда руководителя, его заместителей и других работников определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в республике.

Работодатель обязуется:

6.1.1. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон;

6.1.2. Выплачивать премию работникам в соответствии с Положением об оплате труда, устанавливающим порядок и размеры премирования для каждого структурного подразделения и каждой категории работников.

6.1.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (аванс с 15 по 30 число текущего месяца, а оставшуюся часть с 15 по 30 число следующего месяца).

6.1.4. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.1.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

Раздел 7. Охрана труда

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

7.2. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Работодатель обязуется:

7.1.1. Разрабатывать и по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.1.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на работе и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий, охраны труда и безопасности;

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

7.2.3. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе;

7.2.4. Организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;

Работники обязаны (ст.214 ТКРФ):

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

Раздел 8 Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

8.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.3.. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

8.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также ознакомить с ним вновь поступающих работников.

Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании работников учреждения.
4. Соглашение по охране труда.