

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения
Отдела образования Администрации Парабельского района

на 2021-2023 год(ы)

с. Парабель

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
МКУ Администрация
Парабельского района
Томской области

Рег. № 03.14.06 2021г.

С/П *Головинская*

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении Отделе образования Администрации Парабельского района (далее - учреждение, Отдел образования).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице его представителя – руководитель Отдела образования,

работники учреждения в лице их представителя – представительный орган работников Отдела образования.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области», Областным трехсторонним соглашением, отраслевым областным и районным (городским) соглашениями, в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, подлежат согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения ст. 212 ТК РФ;

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 190 ТК РФ;

- штатное расписание учреждения, изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

- должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности ст.81 ТК РФ;

- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.12. Проект договора рассматривается и принимается на общем собрании работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что: трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника. Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ). Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно

переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

2.12.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору; создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда; обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда; в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату; соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице представительного органа работников, заключать коллективный договор, соглашения; создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением; знакомить работников под роспись со штатным расписанием учреждения, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Томской области, соглашениями, настоящим договором.

2.12.2. Работники в трудовых отношениях обязуются:

Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами; соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда; выполнять установленные нормы труда; качественно выполнять работу; исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными

актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с представительным органом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. Формирование штатной численности учреждения осуществляется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.15.1. В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет представительному органу работников проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.17. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет. Стороны пришли к соглашению, что работники реализуют свое право через представительный орган работников.

2.18. Представительный орган, реализуя права работников на участие в управлении учреждением: организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением; представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов; проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников; рассматривает планы социально – экономического развития учреждения; вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении. Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области и органов местного самоуправления Парабельского района.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

3.3. Должностные оклады работников Отдела образования, за исключением муниципальных служащих, определяются при утверждении штатного расписания руководителем Отдела образования. Должностные оклады муниципальных служащих определяются при утверждении штатного

расписания Главой местного самоуправления в пределах, установленных Реестром муниципальных должностей с учетом квалификации муниципального служащего и условий работы.

3.4. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом, не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными актами РФ, Томской области и органов местного самоуправления Парабельского района.

Выплата за особые условия труда устанавливается приказом руководителя Отдела образования. За несоблюдение условий назначения выплаты за особые условия труда (нарушение трудовой дисциплины и иные основания), выплата может быть отменена или изменен ее размер.

Размер выплаты за особые условия труда:

Руководителям структурных подразделений и их заместителям	До 100% должностного оклада
Главным специалистам	До 95% должностного оклада
Ведущим специалистам	До 90% должностного оклада
Юрисконсульт	До 90% должностного оклада
Контрактный управляющий	До 90% должностного оклада
Специалистам, механику	До 80% должностного оклада
Водителям	До 50% должностного оклада
Рабочим, кладовщику	До 30% должностного оклада

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.5. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- надбавка за квалификационную категорию;
- премиальные выплаты по итогам работы (выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Отдела образования, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, за исключением уборщиков служебных помещений. Право и порядок начисления и выплаты надбавки устанавливается «Положением о порядке назначения ежемесячных надбавок к должностным окладам за выслугу лет работникам МКУ Отдела образования Администрации Парабельского района.

Размер надбавки за стаж работы (выслугу лет):

Стаж работы	Размер надбавки к окладу в %
1-5 лет	10 %
5-10 лет	15 %
10-15 лет	20 %
15 лет и более	30 %

3.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии работникам Отдела образования выплачиваются в соответствии с «Положением о порядке премирования» в пределах фонда оплаты труда.

3.8. По решению руководителя учреждения, отдельным работникам устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера, с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

3.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.10. Стимулирующие выплаты, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.11. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.12. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни – за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца (аванс в счёт заработной платы), а за вторую половину месяца – 11 числа следующего месяца (окончательный расчёт за отработанный месяц). Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца начисляется пропорционально отработанному времени. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту (ст. 136 ТК РФ).

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

3.14. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.

3.15 Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в

сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области и органов местного самоуправления.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие работников.

4.5. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха.

Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон.

4.6. Работникам Отдела образования предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.7. Работникам Отдела образования предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

4.8. Работникам Отдела образования за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ):

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Начальник отдела Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера Заведующая РРМЦ	10
Главный специалист	9
Ведущий специалист	7
Контрактный управляющий	7
Юрисконсульт	7
Специалист	6
Водитель	5

4.9. Работникам учреждения, могут предоставляться следующие дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (ч.2 ст.116 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 1 календарный день, бракосочетание детей работника - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), родители супруга (и) братья, сестры, дедушки, бабушки) – до 5 календарных дней;

4.11. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре (ст. 117 ТК РФ).

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.15. График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

4.16. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть

заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст. 126 ТК РФ).

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.19. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048.

4.20. Представительный орган работников:

Осуществляет контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея в виду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ; отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых; при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например в связи с предстоящим лечением; обращается к руководителю учреждения, а в отношении его к работодателю руководителя с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их

письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Охрана труда и здоровье

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия превышают установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности учреждения, охрану труда и здоровья работников.

5.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении.

5.4. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.5. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии установленными нормами.

5.7. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях в средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительно соглашении к трудовому договору).

5.8. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.10. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.11. Представительный орган работников:

5.12. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы работников во взаимоотношениях с работодателем и по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

5.13. Принимает участие в специальной оценке условий труда, выносит работодателю мотивированное предложение о проведении специальной оценки условий труда.

5.14. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированные заключения.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в учреждении деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, ответственного и беспристрастного исполнения работниками своих обязанностей.

обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:

- меры поощрения за длительный, добросовестный труд
- выплата единовременных премий
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представление к государственным наградам
- наградам Томской области, ведомственным наградам;

6.3. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых областными и муниципальными учреждениями повышения квалификации работников;
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности).
- учитывает мотивированное мнение представительного органа учреждения при определении количества работников и персональный состав представляемых к награждению.
- разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения представительного органа работников;
- решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом, по согласованию с представительным органом работников; информирует представительный орган не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможность массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и др.; проведения мероприятий по высвобождению работников. Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет время работнику для поиска работы в течение рабочего дня; не допускает увольнение работников предпринимателем

возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), а в случае увольнения обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные законодательством РФ, Томской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями коллективным и трудовыми договорами, в частности: запрещается работодателю требовать от работника выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника отказать от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ); изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ); возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ); при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации предусмотренной частью 5 статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ); сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ); при наступлении страхового случая обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством-в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ); с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями

инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ); в других случаях предусмотренных законодательством.

7.1.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 Трудового кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ)

7.2. Работодатель:

Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ. Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в Управление пенсионного фонда РФ в Колпашевском районе Томской области.

7.3. Представительный орган:

7.3.1. Осуществляет контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора.

7.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, социальное, медицинское).

8. Гарантии прав представительного органа и его членов

8.1. Права и гарантии деятельности представительного органа определены Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами РФ, Томской области, органов местного самоуправления. Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель: не допускает вмешательство в деятельность представительного органа, нарушения его прав, содействует реализации прав представительного органа; не допускает ограничения гарантированных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации, Томской области и органов местного самоуправления социально – трудовых и иных прав и свобод работников; предоставляет по запросу представительного органа информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам.

8.3. Представительный орган учреждения, представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при принятии работодателем локальных нормативных актов, при реализации права работников на участие в управлении учреждением); контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений; вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения; рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение; рассматривает проекты приказов об увольнении работников, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением; вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений,

дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость; вовлекает работников в управление учреждением; выполняет другие функции, отнесённые к компетенции представительного органа.

8.4. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.4. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.5. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании (конференции) работников учреждения.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Представитель работодателя:
Руководитель МКУ Отдела
образования Администрации
Парабельского района

Представитель работников:
Председатель представительного
органа работников МКУ Отдела
образования Администрации
Парабельского района



М.А. Ямщикова

Т.Ю. Гусева

(подпись)

Принят на заседании представительного органа работников
Протокол от 01.06.2021 № 3

