

От работодателя:

Начальник отдела образования
администрации Изобильненского
городского округа
Ставропольского края



Г.В. Мартиросян

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
отдела образования администрации
Изобильненского городского
округа Ставропольского края

Н.А. Чернова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ИЗОБИЛЬНЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

с 01.06.2022 – 31.05.2025 ГОДЫ

Экспертиза проведена территориальной
организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации Изобильненского
городского округа Ставропольского края



Председатель

С.Г. Плешкова

20 22 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отдела образования администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее по тексту – отдел образования).

Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками отдела образования на основе согласования взаимных интересов сторон и устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Договор заключен между работодателем в лице начальника отдела образования (далее по тексту - работодатель) и работниками отдела образования в лице первичной профсоюзной организации (далее по тексту - работники) и его председателя.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников отдела образования и первичной профсоюзной организации отдела образования.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен профсоюзной организацией до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений;
- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

1.13. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Коллективный договор подлежит официальному опубликованию на официальном сайте отдела образования в двухнедельный срок со дня его подписания.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2022 г. и действует до 31 мая 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее 01 марта 2025 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением об отделе образования и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.3. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профсоюзной организацией разрабатывается Положение об обработке и защите с персональных данных работников (приложение № 1).

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с заместителями руководителей и главным бухгалтером организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

2.6. Руководитель ставит в известность профсоюзную организацию о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня до предполагаемого увольнения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.8. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положением об отделе образования, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в отделе образования.

2.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.11. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.12. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд отдела образования по согласованию с профсоюзной организацией.

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых отношений с работниками работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца

ца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление о сокращении численности или штата предоставлять свободное от работы время, не менее 4 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюзной организацией по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюзной организации.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в области образования; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.2.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата либо уволившихся в связи с необходимостью ухода за ребенком до достижения им возраста 14 лет.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка организации, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (Приложение 2).

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых

действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет).

5.4. При привлечении работника к выполнению трудовых обязанностей в праздничный или выходной день, работодатель обязан издать соответствующий приказ, согласованный с профсоюзной организацией и оплатить труд в соответствии со ст.153 ТК РФ в двойном размере или предоставить другой день отдыха.

5.5. Работникам отдела образования предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Время начала и окончания перерыва определяется Правилами внутреннего распорядка. Перерыв не включается в рабочее время. Работник использует перерыв по своему усмотрению, используя предоставленное на это время право отлучиться с места выполнения работы.

Работнику в течение рабочего дня предоставляется возможность сделать два дополнительных технических перерыва по 15-ть минут каждый без ущерба для производственного процесса. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять муниципальным служащим ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 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 от 15 лет и более - 10 календарных дней (приложение 3).

5.7.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 7 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

5.7.3. Женщинам, имеющим детей школьного возраста, первого сентября предоставлять четыре часа свободного времени от выполнения своих основных обязанностей с сохранением заработной платы.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников отдела образования производится согласно Положению об оплате труда муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Изобильненского городского округа Ставропольского края и размерах их должностных окладов.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

6.3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки от невыполненных в срок сумм за каждый день задержки.

6.5. Работодатель обязуется в пределах экономии годового фонда оплаты труда:

- устанавливать постоянные и разовые надбавки к заработной плате за дополнительный объем работы, выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию, производить поощрительные выплаты по итогам года при наличии экономии по фонду оплаты труда;

- производить выплату заработной платы за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 17 числа текущего месяца – первая часть заработной платы, 2 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что в пределах экономии фонда оплаты труда работодатель может оказывать материальную помощь работникам:

- уходящим на пенсию по старости;
- в случае болезни муниципального служащего или члена его семьи;
- в случае экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб;
- в случае тяжелого материального положения.

7.2. В случае смерти муниципального служащего, в том числе вышедшего на пенсию, его семье производится выплата в размере пяти должностных окладов умершего. Выплата производится по заявлению одного из членов семьи умершего при предъявлении копии свидетельства о смерти. Если умерший замещал должность, которая в настоящее время не существует, либо именуется иначе, для осуществления выплаты принимается должностной оклад по аналогичной должности.

7.3. В случае смерти близких родственников (жены, мужа, родителей, детей) муниципального служащего, ему производится выплата в размере двух должностных окладов, при предъявлении заявления муниципального служащего на имя начальника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников организации на здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах.

8.2. Ежегодно выделять финансовые средства для выполнения мероприятий, определенных соглашением по охране труда, но не менее 1 % от фонда оплаты труда.

8.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в организации в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.5. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.7. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и Трудового кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них очередных сведений.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников два раза в год.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и прекращает свое действие с момента заключения нового коллективного договора.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.