

ПРОЕКТ

**Коллективный договор
Районного управления образования
администрации Карачевского
района на 2019 - 2021 годы**

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений, и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Начальник Карачевского районного управления образования в лице **Егоровой Светланы Геннадьевны**, именуемый далее «Работодатель» и работники организации в лице их полномочного представителя – в лице **Учайкиной Татьяны Викторовны**.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин ; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального, Территориального соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. 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 (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст.68 ТК РФ).

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством и соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством и Региональным и Территориальным *соглашениями*.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (распоряжений), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.6. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные

права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.7. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора - соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.5 8 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (ст.58 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Региональным и Территориальным соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым законодательством и данным коллективным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю *запрещается* требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ).

Критерии массового высвобождения определяются в Территориальном соглашении.

2.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и по другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с соблюдением требований ст.372 ТК РФ.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- проработавшие у работодателя свыше 5 лет.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации .

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

2.11. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда по Брянской области и районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ).

2.12. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни ;
- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.13. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При неизбежности сокращения численности или штата:

- установить максимально допустимый уровень массового высвобождения работников в размере 15 процентов от общей численности работников (Постановление Правительства № 99 от 05.02.1993 г.);
- организовать систему переподготовки и обучения кадров непосредственно в организации или по направлению на другой учебной базе на вакантные должности, заключив при этом ученический договор, соответствующий требованиям главы 32 ТК РФ.

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель *обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии* (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

2.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст. 180 ТК РФ).

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 части первой ст. 81 ТК, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.19. При увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным ст.178 ТК РФ:

- для лиц, проработавших у работодателя свыше 5 лет - 10 процентов среднего месячного заработка;

- от 3 до 5 лет - 5 процентов среднего месячного заработка.

2.20. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

2.21. Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (Приложение № 1),

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы не может превышать норм, установленных ст.94 ТК РФ.

3.3. Стороны договорились, что в организации может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени помимо случаев, предусмотренных ст.92 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

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

3.5. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст. 108 ТК РФ). *Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации* или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. *Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.*

3.7. Общими выходными днями является **суббота и воскресенье**.

3.8. Работодатель предоставляет муниципальным служащим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней и 28 календарных дней - не муниципальным служащим.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в размере не менее 30 календарных дней.

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
муниципальным служащим

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

при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;

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

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

Не муниципальным служащим за время работы в администрации Карачевского района по состоянию на 1 января текущего года:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

при стаже работы 15 лет и более – 10 календарных дней.

3.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.12. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.14. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

3.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон.

3.16. Стороны пришли к соглашению, о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

3.17. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

Раздел 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме - в рублях.

4.2. Заработная плата работникам администрации района устанавливается Положением «Об оплате труда муниципальных служащих, а так же лиц, замещающих должности, не относящиеся к категории муниципальных должностей Карачевского района, утвержденного решением сессии Карачевского районного Совета народных депутатов, Положением «Об оплате труда работников централизованной бухгалтерии Карачевского РУО», Положением «Об оплате труда отдельных работников, органов местного самоуправления муниципального образования «Карачевский район».

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Минимальная оплата труда устанавливается в размере 11300 рублей. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда

4.4. При неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При неисполнении должностных обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине работника работодатель может уменьшать размер премиальных выплат по своему усмотрению.

4.5. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон Трудового договора, но она не может быть меньше 30% денежного содержания замещающего работника.

4.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к окладам за сложность порученного задания, допуск к государственной тайне, ученую степень.

4.7. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35 процентов должностного оклада (ст. 154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.8. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.9. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы в соответствии с Положением о премировании, а также вознаграждение за выслугу лет.

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

4.11. Заработная плата перечисляется работникам через банкомат два раза в месяц согласно Трудовому кодексу РФ.

4.12. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

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

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.14. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.15. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуг (ст. 134 ТК РФ).

4.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.18. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.19. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника его семье или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации производятся в соответствии со статьей 173, 174, 175 ТК РФ.

4.20. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, осуществляются в следующих размерах:

- а) расходы на выплату суточных – в размере 500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке (все города Российской Федерации, кроме городов Брянской и Орловской областей);
- б) расходы на выплату суточных – в размере 150 рублей за каждый день нахождения на повышении квалификации (все города Брянской и Орловской областей);
- в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в

поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

Раздел 5.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В соответствии с главами 34-36 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха работников, средствам индивидуальной защиты, специальной одежде и специальной обуви, смывающих и обеззараживающих средств. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним работодатель должен указывать в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в соответствующих квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, определяемом Правительством РФ.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

5.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

5.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», Постановлению Минтруда РФ от 27.02.1995г. № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»

5.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.2.4. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.6. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н).

Определять контингенты и составлять поименные списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, согласовывать их с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

5.2.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н).

5.2.8. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.9. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.2.10. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.11. На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать мыло; на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др. - выдавать защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»),

5.2.12. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи (ст. 223 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011г. № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам»).

5.4 Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», № 125-ФЗ от 24.07.98 г.)

5.5. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организывает

контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.6. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации и закрепление этих прав в индивидуальных трудовых договорах.

5.7. Стороны исходят из того, что выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие 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.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует выборному профсоюзному органу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.8. Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.9. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 4 человек.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.10. Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изм. на 09.05.2005г.).

Раздел 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работникам предоставляются меры социальной поддержки предусмотренные Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6.2. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников раз в два года и ежегодное проведение вакцинации против гриппа.

6.3. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса.

6.5. Работодатель и выборный профсоюзный орган ежеквартально осуществляют контроль за выплатой пособий семьям с детьми и пособий по государственному

социальному страхованию в соответствии с решениями законодательных и исполнительных органов государственной власти РФ.

6.6. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

6.7. Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск с сохранением заработной платы:

- в случае смерти близких родственников (жена, муж, родители, дети, сестры, братья) – 3 дня;
- в случае вступления в брак работника -3 дня, родителям молодоженов -2 дня;
- проводы в армию ребенка (родителям) – 1 день
- в день рождения работника – 1 день.

6.8. Работодатель оказывает материальную помощь: - в размере 3 (трех) должностных окладов на проведение оперативного лечения;

6.9. Работодатель оказывает работникам материальную помощь в размере 2 (двух) должностных окладов по особым обстоятельствам (длительная болезнь, несчастный случай, в случаях смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети, сестры, братья), регистрация брака, рождение ребенка, при увольнении, к юбилейным датам (50 лет, и достигших пенсионного возраста - женщинам, 50 лет и достигших пенсионного возраста - мужчинам).

6.10. Работодатель оказывает материальную помощь в размере 3 (трех) должностных окладов семье работника в случае его смерти.

6.11. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь из средств профсоюзной организации членам профсоюза к юбилейным датам, а так же длительно болеющим работникам и в случаях смерти близких родственников.

Раздел 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (выборного органа первичной профсоюзной организации) строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ с изм. от 09.05.2005 г. Федеральным законом № 45-ФЗ; Трудовым кодексом РФ и др.).

7.3. Первичная профсоюзная организация (ее выборный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (см. п.1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.4. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование и др., предусмотренные для работников организации (см.п.4, ст.26 Федерального закона « О профсоюзах...»).

7.5. Неосвобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляются дополнительные отпуска с оплатой по среднему заработку:

- председателю профкома - 2 календарных дней.

7.6. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Через средства информации, имеющиеся в организации, выборный профсоюзный орган вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собораниях, конференциях и т.п.).

7.8. Установление условий труда и заработной платы, применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ и субъекта РФ, содержащих нормы трудового права, при принятии локальных нормативных актов осуществляется работодателем в строгом соответствии с требованиями ст.372 ТК РФ.

7.9. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности.

7.10. Работодатель представляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение, транспортные средства (по заявке) и средства связи.

Хозяйственное содержание (уборка, ремонт, охрана и т.п.) является обязанностью работодателя (см.п.1 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»).

Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет областного отраслевого объединения профсоюза одного процентов, от суммы удержанных в отчетном месяце из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членских профсоюзных взносов, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм (см.п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»), а выборный орган первичной профсоюзной организации обязан два раза в год контролировать исполнение данных обязательств и оформлять акт сверки по перечислению членских профсоюзных взносов.

7.11. В таком же порядке, и на тех же условиях, работодатель перечисляет на счет областного отраслевого объединения профсоюзов денежные средства, удержанные из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, *но которые уполномочили первичную профсоюзную организацию (ее выборный орган) на представительство при защите их социально- трудовых прав* по заключению настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения (см.п.4 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций (председатели цехкомов, профгруппорги и т.д.) - без предварительного согласия соответствующего

профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (п.1. ст. 25 Федерального закона «О профсоюзах...».)

7.13. Перевод указанных в п.7.13 работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п.2ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов - соответствующего органа подразделения организации (цехкома и т.п., при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации (председателя профкома, другого соответствующего органа), профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов и т.п.) (п.3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...» с учетом постановления Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 г. № 3-П).

7.15. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п.4 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.16. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председатель профсоюзной организации - на 2 часа в неделю.

7.17. На время краткосрочной профсоюзной учебы, указанные в п.7.15 настоящего коллективного договора работники, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными соответствующими профсоюзными органами (п.5 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...»).

7.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах ...»).

7.19. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 ст.25 Федерального закона «О профсоюзах...» (ст.27 указанного закона).

7.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения рабочих мест; своевременной и полной выплаты заработной платы; предоставления

работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором; сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам и руководителям подразделений трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.22. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, по охране труда, за выполнением настоящего коллективного договора, соглашений, руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации, члены профкома, других профсоюзных органов в организации, другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать все места работы у данного работодателя;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять законность и своевременность расчетов по заработной плате и отчислений из неё.

7.23. Профсоюзы не отвечают по обязательствам организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюзов (п.3 ст.24 Федерального закона «О профсоюзах...»).

Раздел 8.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между полномочными представителями работодателя и работников.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор *только* на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

8.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

8.4. Работодатель в течение 2 месяцев после заключения коллективного договора обязуется вступить в объединение работодателей (отраслевое, территориальное, региональное) либо письменно уполномочивает объединение представлять его интересы в

отношениях по социальному партнерству при коллективных переговорах и заключении соответствующих соглашений.

8.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (см. прилагаемую таблицу).

8.8. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически два раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.9. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора два раза в год на собрании трудового коллектива .

ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

От работодателя

От трудового коллектива

Начальник РУО

Главный экономист РУО

_____ С. Г. Егорова

_____ Т.В.Учайкина

«__» _____ 2019г.

«__» _____ 2019г.

Перечень
профессий и должностей работников администрации Карачевского района для
бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты

| № п/п | Профессия | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год (единицы или комплекты) |
|-------|-------------------------------|---|---|
| | 2. | 3 | 4. |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 6 |
| | | При мытье мест общего пользования дополнительно: | |
| | | Сапоги резиновые | 1 |
| | | Перчатки резиновые | 2 пары |
| 2. | Водитель легкового автомобиля | Перчатки хлопчатобумажные | 4 пары |
| | | | |

**Соглашение по охране труда
между администрацией Карачевского района и профсоюзным
комитетом на 2019-2020 годы**

| N п/п | Содержание мероприятий | Единица учета | Стоимость работ, тыс. рублей | Срок выполнения | Ответственные лица |
|-------|--|---------------|------------------------------|-----------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Обучение руководителей и специалистов по охране труда | 24 Чел. | 28800 | 2017-19 годы | Краев И.В. |
| 2. | Обучение сотрудников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве | 12 чел. | 7200 | 1.кв. 2017 года | Краев И.В. |
| 3. | Специальная оценка условий труда | 70 раб.м. | 84000 | 2018 год | Краев И.В. |
| 4. | Обновление инструкции по охране труда | 25 Шт. | - | 2018 год | Митюков А.Н. |
| 5. | Проведение измерений сопротивления защитного заземления и изоляции электрооборудования | | 10000 | 3 кв. 2017 года | Митюков А.Н. |
| 6. | Организация предварительных и периодических осмотров | 20 Чел. | 36000 | 2017-19 годы | Филимонова О.В. |
| 8. | Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей | 3 чел. | 30000 | ежеднев но | Митюков А.М. |
| 9. | Приобретение специальной одежды и других средств защиты | | 46000 | ежегодн о | Митюков А.Н. |

Согласовано:

Т.В.Учайкина

Утверждаю:

С.Г.Егорова

Правила внутреннего трудового распорядка администрации Карачевского района

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы Администрации района

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками Администрации .

Настоящие Правила доводятся до каждого работника Администрации

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в Администрации производится посредством заключения трудового договора. Право подписания трудового договора принадлежит Главе администрации.

. Прием на работу оформляется приказом по личному составу, который объявляется работнику под роспись в 3-хдневный срок со дня начала работы.

При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

трудовая книжка;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

паспорт;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы об образовании (при приеме на работу, требующую специальных знаний).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;

с должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки

с нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте; с Положением об оплате труда.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

для рядовых работников - на срок не более 3 месяцев;

для руководителей компании и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - на срок до 6 месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3. Условия труда

3.1. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов. Продолжительность времени отдыха и питания - 1 час (с 13.00 до 14.00). Начало работы - в 8.30, окончание - в 17.45. с понедельника по четверг, пятница с 8.30 до 16.30 часов.

Выходные дни: суббота и воскресенье.

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

3.2. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.3 Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.5. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 30 дней муниципальным служащим и 28 календарных дней не муниципальным служащим (ст. 115 ТК РФ).

3.7. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый год в срок до 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения всех работников Администрации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Основные права работника

4.1 Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Основные права работодателя

5.1 Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями учреждения и личным вкладом каждого работника в деятельность Администрации.

Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

7. Основные обязанности работника

Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

Бережно относиться к имуществу Администрации, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению.

Бережно относиться к вверенной документации.

Не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в Администрации сведения, относящиеся к государственной тайне.

Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8. Поощрения за успехи в работе

За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности администрации района, работники поощряются:

объявлением благодарности; награждение Почетной грамотой премией

Поощрения оформляются распоряжением главы администрации и объявляются работнику и коллективу.

За высокие показатели и значительный личный вклад в работе Администрации, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются персональным повышением должностных окладов, выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

9. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

9.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

9.2. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. При отказе работника от письменного объяснения составляется акт (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Дисциплинарное взыскание оформляется распоряжением и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

9.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный администрации (ст. 238 ТК РФ).

9.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10. Изменение трудового договора

10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

10.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не

менее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ.

10.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. Основания прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

Прекращение трудового договора оформляется распоряжением, с которым знакомится работник под роспись.

Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

В связи с внесением изменений в статью 21 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (от 01 мая 2017 года № 90-ФЗ)

Внести изменения в коллективный договор

п.3.9. Изложить в следующей редакции:

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

муниципальным служащим при стаже муниципальной службы от 1 года до 3 лет - 3 календарных дня;

при стаже муниципальной службы свыше 3 лет - 1 календарный день за каждый отработанный год, но не более 10 дней.

Не муниципальным служащим при стаже работы в администрации района по состоянию на 1 января текущего года:

от 1 до 3 лет - 3 календарных дня;

при стаже работы свыше 3 лет - 1 день за каждый отработанный год, но не более 10 календарных дней.

Примечание.

Исчислять продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков муниципальным и не муниципальным служащим на день принятия изменений в коллективный договор начиная с их нового служебного года.

Изменения в коллективный договор подписали:

От работодателя

от работников

**Глава администрации
Карачевского района**

**Председатель профсоюзного
комитета администрации района**

Л.В. Лужецкая

Н.П. Кудрявцев

г. Карачев, 2019