1. Муниципальное учреждение управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области

(сокращенное наименование: Управление образования Чердаклинского района)

2. Представитель работодателя**:** исполняющий обязанностиначальника управления образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области – Феклистова Дина Анатольевна,

тел. 8-84231-2-19-45, электронный адрес: [cherdaklyroo@mail.ru](mailto:cherdaklyroo@mail.ru).

Представитель работников**:** консультант отдела по опеке, попечительству и защите прав несовершеннолетних муниципального учреждения управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области- Жирнова Светлана Геннадьевна

**3.** Почтовый адрес**:** 433400, Ульяновская область, р.п. Чердаклы, ул. Советская, дом 2а.

4**.**Муниципальное учреждение управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области

*(организационно-правовая форма организации)*

5. ОГРН 1027301112068, свидетельство о государственной регистрации выдано 11.01.2013 МИФНС № 7 по Ульяновской области**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)*

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального учреждения управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками муниципального учреждения управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее – Работники) и муниципальным учреждением управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее – Работодатель, управление) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - муниципальное учреждение управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, в лице исполняющего обязанности начальника управления образования Феклистовой Дины Анатольевны, действующего на основании Положения (далее - Работодатель)

и Работники, в лице представителя работников консультанта отдела по опеке, попечительству и защите прав несовершеннолетних Жирновой Светланы Геннадьевны.

1.3.Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Изменения, дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

При необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор их проект разрабатывается Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в муниципальном учреждении управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, состав которой был утверждён для принятия действующей редакции коллективного договора.

1.5. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже одного раза в год: в конце календарного года.

1.6. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после уведомительной регистрации, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через официальный сайт, информационные стенды и др.) *(ст. 68 ТК РФ).*

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.8. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в муниципальном учреждении управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области» (Приложение № 1) и «О порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в муниципальном учреждении управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области» (Приложение № 2).

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых услуг населению, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

**Работодатель обязуется:**

2.1. Добиваться стабильной деятельности учреждения, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. Содействовать инициативе работников в части создания первичных профсоюзных организаций (далее – ППО), создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.8. Согласовывать с Председателем Чердаклинской районной организации Ульяновской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации план мероприятий учреждения, конкурсов профессионального мастерства и культурно-массовых мероприятий с участием работников (турслёты и др.).

2.9. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива (далее – СТК) или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

**Работники обязуются:**

2.12 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договороми Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.13. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.14. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.16. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.17. Незамедлительно сообщить 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).

2.18. Содержать свое рабочее место, вверенную им оргтехнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

**Работодатель имеет право:**

2.19. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.20. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.21. Принимать локальные нормативные акты.

2.22. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

**Работник имеет право на:**

2.23. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.24. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.25. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.26. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.27. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.28. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.29. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.30. Участие в управлении учреждением, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и положением Работодателя формах.

2.31. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.32. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовыхобязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.33. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через свой представительный орган (представителя), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.34. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.35. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников и муниципальных служащих производится согласно штатного расписания, утверждаемого распоряжением администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

Система заработной платы, установленная в учреждении, определяется постановлением администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 16.11.2017 № 776 «Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, её отраслевых органов, подведомственных учреждений администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, замещающих должности, не отнесённые к должностям муниципальной службы и признании утратившими силу некоторых постановлений администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области» и решением Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 16.11.2017 № 90 «Об оплате труда муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и признании утратившим силу некоторых решений Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области» (с учетом изменений, внесенных Решением Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 24.12.2021 № 100 О внесении изменений в решение Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 16.11.2017 №90 «Об оплате труда муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и признании утратившим силу некоторых решений Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области») и отражается в трудовом договоре (контракте) с работником.

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель вправе повышать оклады, а также устанавливатьк окладам индивидуальныенадбавки в пределах выделенных бюджетных средств, в соответствии с решением Совета депутатов муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

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

3.4.Работодатель обязуетсяобеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) работникам в размере, установленном федеральным законодательством или региональным соглашением о минимальной заработной плате (в случае присоединения).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](consultantplus://offline/ref=7C6F28AF2D6299742554468D3A53FAFC029F6FB70250CB134B8D1BCB28F0E1DD228DF3D096D70EU6u4H) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм *(ст. 236 ТК РФ).* Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.5. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме *(ст. 142 ТК РФ)*, оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

3.6. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных  *(ст. 131 ТК РФ ).*

3.7. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором,доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 30% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

3.8. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения.

3.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.10. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.11. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.12. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается *(ст.157 ТК РФ).*

3.13. Выплачивать работникам заработную плату на основании их личных заявлений в безналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке не реже чем каждые полмесяца: 25-го числа каждого месяца – за первую половину месяца (аванс) и 10-го числа каждого месяца - расчёт за предыдущий месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Расходы, связанные с перечислением средств на счёт работника несёт работодатель.

3.14. Заработную плату за первую половину месяца начислять по отработанному времени. По окончании месяца зарплату выплачивать за отработанные дни с учетом выданной первой части.

Внеплановые авансы выдавать Работникам по их заявлениям в счёт заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

3.15. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний один раз при окончательном расчете за отработанный работником месяц за день до зачисления заработной платы на счёт работника в банке. Форма расчётного листка утверждается приказом Работодателя по согласованию с СТК.

3.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска *(ст. 136 ТК РФ)*. В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В случае предоставления отпуска по заявлению муниципального служащего, технического работника вне графика отпусков, выплата денежного содержания (заработной платы) за период ежегодного оплачиваемого отпуска и причитающихся к нему выплат должна быть произведена не позднее 10 календарных дней после издания распорядительного акта о предоставлении отпуска.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.17. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.18. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.19. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата указанному работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором *(ст. 73 ТК РФ).*

**4. Трудовой договор и обеспечение занятости**

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**Работодатель обязуется:**

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определёные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные сликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за три месяца *(ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.8. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы).

4.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

4.10. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по их письменному заявлению.

4.11. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него отвечающие указанным требованиям вакансии.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.13. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с представительным органом работников учреждения (СТК).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю *(ст. 91 ТК РФ)*.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и *120* часов в год *(ст. 99 ТК РФ).*

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота *(ст. 111 ТК РФ).*

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с представительным органом работников учреждения (СТК) *(ст. 113 ТК РФ).*

5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

работникам для прохождения медицинских осмотров - 2 дня в году;

женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, для прохождения детьми медицинских осмотров - 3 дня в году.

5.5. Дополнительный оплачиваемый день отдыха на заявительной основе предоставляется женщинам (замещающим должности муниципальной службы и должности, не являющимися должностями муниципальной службы), воспитывающим несовершеннолетних детей (школьников) - 01 сентября.

Женщинам, указанным в п. 5.5 коллективного договора, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, дополнительный оплачиваемый день отдыха не предоставляется. Присоединение дополнительного оплачиваемого дня отдыха к ежегодному отпуску не допускается.

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час - для всех Работников *(ст. 95 ТК РФ).*

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка *(ст. 108 ТК РФ).*

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней *(ст. 115 ТК РФ).*

5.9. Работникам, замещающим должности муниципальной службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет (продолжительностью не более 10 календарных дней), а также в случаях, предусмотренных ст. 21 Федерального закона 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ульяновской области от 07.11.2007 № 163-ЗО «О муниципальной службе в Ульяновской области».

Муниципальным служащим, работающим в рамках ненормированного служебного дня (Приложение № 3), устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- начальник управления образования, заместитель начальника управления-начальник отдела общего и дополнительного образования – 3 дня.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым приказом Работодателя. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных трудовым законодательством, пользуются следующие категории Работников:

одинокий родитель;

работники, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

работники, имеющие ребенка-инвалида;

работники при наличии у них путёвок на лечение.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала *(ст. 123 ТК РФ).*

5.11. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней *(ст. 125 ТК РФ)*.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя *(ст. 124 ТК РФ).*

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. *(ст. 124 ТК РФ).*

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска *(ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).*

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем *(ст. 128 ТК РФ),* если иное не установлено трудовым законодательством*.*

**6. Охрана и безопасность труда**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

**6.3. Работодатель обязуется обеспечить:**

6.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.3.2. Соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

6.3.3. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах.

6.3.4. Проведение специальной оценки условий труда.

6.3.5. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.3.6. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.3.7. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.8. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.3.9. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.3.10. Разработку и утверждение с учетом мнения представительного органа работников учреждения (СТК) инструкций по охране труда для работников.

**6.4.  Работники в области охраны труда обязуются:**

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.4. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке.

6.4.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.4.6. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.4.7. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

**7. Условия и охрана труда женщин**

**и лиц с семейными обязанностями**

**Работодатель обязуется:**

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.3. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

**8. Условия труда и социальная защита молодёжи**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии учреждения, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

**8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Разработать программу «Кадровый резерв организации» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи и т.д.).

8.1.2. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, в работе комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

**9. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

**Работодатель обязуется:**

9.1.Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.2. Предоставлять Работникам по их письменным заявлениям, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительные оплачиваемые дни отдыха в связи:

с бракосочетанием – 3 дня;

с рождением или усыновлением ребенка - 2 дня;

с проводами детей в Вооружённые силы РФ - 2 дня;

с бракосочетанием детей Работника - 2 дня;

с празднованием юбилейных дат (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) со дня рождения – 1 день, за исключением если этот день совпадает с выходным и нерабочим праздничным днём;

с участием в похоронах родных и близких - 3 дня;

с ликвидацией аварии в жилом помещении - 3 дня *(ст. 116 ТК РФ).*

Суммирование вышеперечисленных дополнительных оплачиваемых дней отдыха и присоединение их к ежегодному отпуску не допускается.

9.3. Оказывать материальную помощь Работникам, замещающим должности, не отнесенные к муниципальным должностям муниципальной службы, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности учреждения (далее – технические работники) в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

9.3.1. заключение брака (в случае, если брак заключается впервые);

9.3.2. смерть супруга (супруги) и (или) детей, родителей;

9.3.3. необходимость дорогостоящего лечения;

9.3.4. причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, квартирной кражи, грабежа;

9.3.5. рождения ребенка;

9.3.6. по иным непредвиденным обстоятельствам.

Решение о выплате и размерах материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании личного заявления технического работника, представленных документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований. Выплата материальной помощи производится на основании приказа учреждения.

9.4. Поощрять технических работников за безупречную и (или) продолжительную работу в учреждении в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 и каждые 5 лет, достижение пенсионного возраста) единовременным поощрением. Конкретный размер единовременного поощрения технического работника в связи с юбилейными датами устанавливается руководителем учреждения и не может превышать двух должностных окладов. Единовременное поощрение в связи с юбилейными датами выплачивается техническому работнику на основании приказа руководителя учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, утверждённых на оплату труда на соответствующий финансовый год.

9.5.Выплачивать техническим работникам единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) один раз в год в размере не более двух должностных окладов.

Единовременная выплата производится на основании соответствующего письменного заявления технического работника.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится один раз в любой из периодов ухода в отпуск, о чём указывается в заявлении технического работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Техническим работникам, не отработавшим полный рабочий год и уволенным с работы, единовременная выплата производится пропорционально фактически отработанному времени, за исключением лиц, уволенных за виновное действие, которым единовременная выплата не производится.

При увольнении технического работника, которому в течение рабочего года была произведена единовременная выплата к отпуску, производится её перерасчёт пропорционально фактически отработанному в рабочем году увольнения времени из расчета 1/12 единовременной выплаты к отпуску за каждый полный отработанный рабочий месяц (за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 2 части первой статьи 81, пунктами 5 – 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с выходом на пенсию).

Предоставление единовременной выплаты производится техническому работнику на основании приказа учреждения.

9.6. Выплачивать Работникам, замещающим должности, отнесенные к муниципальным должностям муниципальной службы (далее – муниципальные служащие) единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) один раз в год в размере двухмесячного денежного содержания.

Единовременная выплата муниципальным служащим оформляется приказом учреждения и производится в пределах бюджетных средств, утвержденных на эти цели в составе фонда оплаты труда работников органов местного самоуправления.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится один раз в любой из периодов ухода в отпуск, о чём указывается в заявлении муниципального служащего о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Муниципальным служащим, не отработавшим полный рабочий год и уволенным с работы, единовременная выплата производится пропорционально фактически отработанному времени, за исключением лиц, уволенных за виновное действие, которым единовременная выплата не производится.

9.7. Оказывать материальную помощь муниципальному служащему по его письменному заявлению в следующих случаях:

9.7.1. в связи с юбилейными датами (50-летие со дня рождения и каждые 10 лет, достижение пенсионного возраста), а также 25-летие трудовой деятельности и последующие затем пятилетия для муниципальных служащих при условии наличия стажа муниципальной службы не менее половины общего трудового стажа в органах местного самоуправления);

9.7.2. заключение брака;

9.7.3. тяжелое материальное положение;

9.7.4. болезнь;

9.7.5. смерть близких родственников (супруга, супруги), детей, родителей, одиноких родных братьев и сестер;

9.7.6. причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, кражи личного имущества;

9.7.7. по итогам работы за год.

В случае смерти служащего или бывшего служащего, проработавшего не менее одного года, материальная помощь может быть оказана его родственникам на основании их письменных заявлений.

В связи с юбилейными датами муниципальным служащим может выплачиваться материальная помощь в размере не более одного должностного оклада и ежемесячной надбавки за классный чин.

Материальная помощь муниципальным служащим оформляется приказом учреждения и производится в пределах бюджетных средств, утвержденных на эти цели в составе фонда оплаты труда работников органов местного самоуправления.

9.8. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

**10. Культурно-массовая и**

**спортивно-оздоровительная работа**

**Работодатель обязуется:**

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

**11. Защита трудовых прав работников**

11.1. Профсоюзный комитет может осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах *(ст. 370 ТК РФ).*

11.2. Работодатель не препятствует участию представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.3. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором *(статьи 379 и 380 ТК РФ).*

**12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три годаи вступает в силу с 01 сентября 2022 г. (с*т. 43 ТК РФ).*

12.2.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

12.3.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.4.При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.5.При ликвидации муниципального учреждения управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации *(ст. 43 ТК РФ).*

12.6.Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения №№ 1-4.

**перечень приложений к коллективному договору:**

1. Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в МУ управление образования МО «Чердаклинский район» Ульяновской области;
2. Положение о порядке ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в МУ управление образования МО «Чердаклинский район» Ульяновской области;
3. Положение о Совете трудового коллектива МУ управление образования МО «Чердаклинский район» Ульяновской области;
4. Перечень должностей работников МУ управление образования МО «Чердаклинский район» Ульяновской области с ненормированным рабочим днём.

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании работников муниципального учреждения управление образования муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (протокол от 31 августа 2022 г. № 1).