



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН НА 2015 – 2020 ГОДЫ

Работодатель:

Министр образования и науки
Республики Дагестан



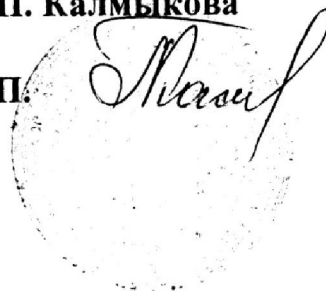
Ш. К. Шахов

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Министерства образования и
науки РД

Л. П. Калмыкова

М.П.



Разделы Коллективного договора

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их в трудоустройстве.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда и нормы труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Социальные гарантии и льготы.
10. Обязательства профсоюзного комитета Министерства образования и науки Республики Дагестан.
11. Гарантии администрации профсоюзному комитету.
12. Контроль над исполнением коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем (Министром) и работниками (сотрудниками Министерства) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Министерстве образования и науки Республики Дагестан.

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Министерства образования и науки РД, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Министерства образования и науки РД в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- Министерство образования и науки РД в лице министра Шахова Шахабаса Курамагомедовича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Министерства образования и науки РД.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем Министерства образования и науки РД.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами сообща.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Перечень профессий на получение специальной одежды, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и тяжелыми условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о премировании работников;
- 7) Положение о порядке и условиях установления надбавки за выслугу лет;

1.14. При реализации положений, оговариваемых в настоящем Коллективном договоре, работодатель определяет следующие формы

взаимодействия с работниками Министерства, представителями интересов которых является профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие при разработке и принятии коллективного договора
- разработка трудового договора с работником;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок - но не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными законодательными актами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговаривается содержание трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

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

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

3.1.1. В случае необходимости направляет на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников министерства.

3.1.2. Обязуется:

- при направлении на подготовку, переподготовку и повышение квалификации оплачивать курсы.

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по программам бакалавриата, специалиста, магистратуры (по заочной и очно - заочной формам обучения);

- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 – 177 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие в их трудоустройстве.

4.1. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Стороны договорились:

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев; одиноким матерям; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1. части 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращении численности или штата работников организации (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается среднемесячный заработок на период трудоустройства - но не выше двух месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия).

В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца (ст. 178 ТК РФ).

Трудовым договором или Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также

устанавливаются повышенные размеры выходных пособий за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.3. Рабочий день начинается с 9-00 часов и завершается в 18-00 часов.

Перерыв на обед с 13-00 часов до 14-00 часов.

5.1.4. Работодатель предоставляет неполный рабочий день и неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по письменным обращениям:

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим ребенка инвалида до 18-ти лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, листком нетрудоспособности.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

Или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 30 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.8. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам не менее 3 календарных дней;

- занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3-х календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, на основании письменного распоряжения руководителя.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, выпадающие на период отпуска, автоматически продлевают срок пребывания работника в отпуске: в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

6. Оплата труда и нормы труда.

Стороны подтверждают:

6.1.1. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым по аппарату Министерства, согласно Закону РД «О денежном вознаграждении лиц, замещающих государственные должности РД, и денежном содержании государственных служащих РД», а в отношении других работников, утверждаемым Правительством РД.

6.1.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Министром образования и науки РД.

6.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца - в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии со штатным расписанием и системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда:

- оплата труда, исходя из ставок заработной платы (должностных окладов), установленных штатным расписанием;
- доплаты из условий труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты, установленные постановлением Правительства РД;
- иного рода доплаты и выплаты, предусмотренные законодательством, локальным и нормативными актами.

6.1.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель и главный бухгалтер.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что руководитель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать книгоиздательской (законами, кодексами, инструкциями, и т.д.) и методической продукцией по просьбе работника отрасли, необходимой для осуществления трудовой деятельности.

7.1.2. Работникам, уходящим на пенсию (в том, числе досрочно), выплачивать выходное пособие из расчета месячного денежного вознаграждения по последней государственной должности за каждый год работы, но не более пятикратного размера месячного денежного вознаграждения по оставляемой государственной должности.

7.1.3. Планировать в бюджете премии в размере 4-х должностных окладов и материальную помощь в размере 3 –х должностных окладов.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется организовать контроль за состоянием охраны труда в Министерстве.

8.1.1. Возложить обязанности по охране и безопасности труда и здоровья. Оказывать содействие и методическую помощь в организации работы.

8.1.2. В случае необходимости приобретать новые средства и материалы для охраны и безопасности труда работников.

8.2. Следить за технической, пожарной безопасностью и т.д.

8.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.4. В случае причинения работником имущественного вреда министерству, работник обязан компенсировать причиненный материальный ущерб.

8.5. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для применения к нему мер взыскания или увольнения.

9. Социальные гарантии и льготы.

Вести разработку и рассмотрение социального и экономического развития коллектива Министерства с участием профсоюзного комитета в соответствии с нормативно правовыми актами, действующими в настоящее время на территории Российской Федерации и Республики Дагестан.

Работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет и увольняющимся в связи с уходом на пенсию, выплачивать пособие в размере 2-х окладов.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). Не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения принятых обязательств администрацией.

10.2. Содействовать созданию нормальной рабочей обстановки, укреплению дисциплины и повышению эффективности труда на производстве.

10.3. Проверять правильность начисления заработной платы и выплату заработной платы.

10.4. Контролировать выполнения законодательства о занятости, не давать согласия на увольнение работников по инициативе работодателя в случае неисполнения (или ненадлежащего исполнения) работодателем коллективных обязательств – в том числе: организации переобучения, трудоустройства работников, компенсаций, гарантий высвобождения (сокращения).

11. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету:

11.1. Согласовывать решение социальных проблем по вопросам оплаты, условий охраны труда и здоровья.

11.2. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов и перечисления их через бухгалтерию организации на текущий счет профкома.

12. Контроль над исполнением Коллективного договора.

12.1. Стороны договорились:

12.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 5 дней после его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.1.3. Осуществляют контроль за реализацией и выполнением условий Коллективного договора и отчитываются о проделанной работе на общем собрании работников через каждые полгода.

12.1.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. В случае его нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение 5 лет со дня его подписания.

12.1.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.