**ПРИМЕР**

**Подписи стороны Подписи стороны**

**работодателя работников**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………НА 20……-20……годы…………………..**

Коллективный договор прошёл уведомительную

регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_

Заместитель министра –

начальник управления по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.В. Павлятенко

ст. Обливская, 2016г.

**1. Общие положения**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками  и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными, нормативными актами и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Администрации Обливского района (далее - Администрации) и установлению
дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными и правовыми актами
3. Сторонами коллективного договора являются:

от Работодателя –\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, от работников – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (представитель трудового коллектива либо председатель первичной профсоюзной организации).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Администрации.

* 1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования (организации), расторжения коллективного договора с руководителем Администрации.
	2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) (организации) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	3. При ликвидации (организации) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
	4. В течение всего срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
	5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не имеет право прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников (организации).
	7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	8. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового.
	9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через представителя коллектива работников (организации):
* учет мнения (по согласованию) представителя коллектива работников (организации);
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы  работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; (организации) Администрации, внесении предложений по совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

**2.Стороны трудовых отношений**

* 1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.
	2. Работодатель – (организации). Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются уполномоченным лицом – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, в порядке, установленном законами, иными нормативно-правовыми и локальными актами (ст.20 ТК РФ).
	3. **Работодатель** имеет право:
* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, 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;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
* утверждать локальные нормативные акты;
* создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
* в случае производственной необходимости, временно переводить работника на другую работу (ст. 74 ТК РФ);
* возлагать на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.
	1. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):
* соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (ст. 212 ТК РФ);
* 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленным ТК РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых 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 и предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* 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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договорами;
* создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

* 1. Основные права и обязанности работника:
		1. Работник имеет право на (ст.21 ТК РФ):
* 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 условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* 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;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленным ТК РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
	+ 1. **Работник** обязан (ст. 21 ТК РФ):
* предъявлять при приеме документы, предусмотренные законодательством;
* строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством;
* проходить медицинские осмотры;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

За невыполнение либо неполное выполнение своих обязанностей работник, может быть, подвергнут дисциплинарному наказанию в рамках существующего законодательства.

**3. Трудовой договор**

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, и другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
	2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
	3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
	4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
	5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) допускается лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);
	6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**Работодатель обязуется:**

* 1. Уведомлять представителя коллектива работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь за собой массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ).

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

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

* 1. Стороны договорились, что:
		1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**5. Рабочее время и время отдыха**

1. Стороны пришли к согласию в том, что:
	1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (организации) (ст.100 ТК РФ) , а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.
	2. Для работников  устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщинам 36 часов.
	3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
* по согласованию между работником и работодателем;
* по просьбе работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, одиноких матерей;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
	1. Привлечение  работников Администрации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ или работнику может быть предоставлен другой день отдыха.
	2. В случаях, предусмотренных ст. 99, 101 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, работников, имеющих двух или более детей, одиноких матерей, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
	3. Привлечение работников (организации) к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка (организации), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.
	4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК).
	5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются [работникам](#sub_117) в соответствии со ст.116 ТК, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
	6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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 его из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 116, 263, 119, 121, 128 ТК РФ.
	7. **Работодатель обязуется**:
		1. Предоставлять работникам отпуск, *без сохранения заработной платы*, в
		следующих случаях:
* при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
* на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней;
	+ 1. Предоставлять дополнительный отпуск, *без сохранения заработной платы*, до 14 календарных дней, для работников в соответствии со ст. 263 ТК РФ:
* имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
* работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
* отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери и т.д.

5.10.3. Все работники в случае невозможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом руководителю учреждения. В противном случае это будет квалифицироваться как прогул.

* + 1. Работники имеют право на совмещение профессий (должностей).

**6. Оплата труда**

* 1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(полное наименование нормативного акта, номер, дата).
	2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК).
	3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.
	4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Ее размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
	5. Работа в сверхурочное время в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ (ст.152, 153 ТК РФ).
	6. Выплачивать работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:
1. за первую половину месяца (аванс) – \_\_числа;
2. за вторую половину месяца – \_\_ числа следующего месяца.

**7. Охрана труда и здоровья**

7.1. **Работодатель обязуется:**

* обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда,  внедрение   современных   средств   безопасности   труда,  предупреждающих производственный   травматизм   и   возникновение   профессиональных   заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);
* проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
* проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ;
* обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
* обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по  охране труда;
* обеспечить  прохождение  бесплатных  обязательных  и     периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8. Защита персональных данных работника**

Персональные данные работника – информация необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

8.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

8.2. Работодатель не имеет права получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

8.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законодательством.

8.4. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

8.5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

**9. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд (организации) в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Работодатель с учетом мнения представителя работников коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития (организации).

 9.3. Работодатель обязуется:

 1) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2) Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3) В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить 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).

5) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

 **10. Контроль над выполнением коллективного договора.**

 **Ответственность сторон.**

* 1. Стороны договорились, что:
* работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50ТК РФ);
* стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
* осуществляют контроль над регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
* рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
* в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная  сторона   или   виновные   лица   несут   ответственность   в   порядке, предусмотренном законодательством;
* переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.