КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального автономного учреждения
«Сорокинский центр культуры и досуга»

на 2023 – 2026 г.г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
муниципального автономного учреждения
«Сорокинский центр культуры и досуга»
«17» июля 2023 г.
(протокол № 5).

Коллективный договор вступает в силу с «17» июля 2023 года.

Представитель работодателя:

Директор
МАУ «Сорокинский ЦКД»

_____ С.С.Мордасов

«____»_____ 20___ г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации
МАУ «Сорокинский ЦКД»

_____ И.А.Долгодуш

«____»_____ 20___ г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Сорокинский центр культуры и досуга» и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, муниципальное автономное учреждение «Сорокинский центр культуры и досуга» в лице его представителя – директора, именуемое в дальнейшем Работодатель и Работники, в лице председателя профсоюзной организации муниципального автономного учреждения «Сорокинский центр культуры и досуга».

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного учреждения «Сорокинский центр культуры и досуга».

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности 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 действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного

рассмотрения предложений заинтересованной стороны на собрании работников Учреждения.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает представителя работников муниципального автономного учреждения «Сорокинский центр культуры и досуга» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

2. Трудовой договор (эффективный контракт), занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор (эффективный контракт) составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.1.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля

спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.3. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает для них условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

2.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому Работодателю.

Временный перевод на другую работу осуществляется по соглашению сторон сроком до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Временный перевод сроком до одного месяца в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, не требует согласия Работника

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод Работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением осуществляется в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.10. 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 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); 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; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (статья 179 ТК РФ).

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

- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери;
- работники предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию).

2.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное

рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально и под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств организации (при наличии таковых) профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- проводить повышение квалификации работников не реже одного раза в пять лет;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

4.2. В организации установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, продолжительностью не более 36 часов – для работников женщин (ст. 263.1 ТК РФ) и 40 часов – для работников мужчин.

4.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.4. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом профсоюзную организацию (ст. 74 ТК РФ).

4.5. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзной организацией и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.10. 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. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.13. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) следующим работникам: заведующая РДК, культорганизатор, художественный руководитель, звукооператор, светооператор, балетмейстер хореографического коллектива, режиссер массовых представлений, костюмер, руководитель клубного формирования, водитель автомобиля, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер в количестве – 6 (шести) календарных дней;

- за стаж работы в отрасли культуры и искусства (подтвержден записями в трудовой книжке, либо сведений о трудовой деятельности работника) из расчета:

- от 3 до 10 лет в количестве 4 (четырех) календарных дней;
- от 10 до 15 лет в количестве 6 (шести) календарных дней;
- свыше 15 лет в количестве 8 (восьми) календарных дней.

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

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда и премирование

5.1. 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). Размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда и Положении о премировании, которые являются самостоятельными локальными

актами учреждения, утверждаются директором с учетом мнения представительного органа.

5.2. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

5.3. Фонд оплаты труда определяется Учреждением, исходя из финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, а также объема средств, полученных от иной приносящей доход деятельности при условии обеспечения в полном объеме текущих расходов на выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг.

5.4. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя фонд оплаты труда руководителя и фонд оплаты труда работников Учреждения, и состоит из окладной части, компенсационной и стимулирующей части. Компенсационная часть в учреждении составляет 10-15% от общего фонда оплаты труда работников учреждения. Стимулирующая часть составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда работников учреждения. Окладная часть фонда оплаты труда состоит из суммы оклада, где оклад - фиксированный размер оплаты груда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих выплат, составляет не менее 50% - 55% от общего фонда оплаты труда работников учреждения.

5.5. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.6. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 35 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. О введении новых норм труда Работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца.

5.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Оплата труда работников, занятых по совмещению должностей, производится на основании договоренности между работодателем и работником в конкретной сумме, но не ниже 30% должностного оклада совмещающего (с учетом образования).

Оплата труда работников за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью, без освобождения от работы, определённой трудовым договором устанавливается в размере не ниже 30% должностного оклада замещаемого.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 17 и 2 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет (ст. 136 ТК РФ)

5.10. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ)

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ

5.13. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором

5.14. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда в отношении работников Учреждения и выражаться в процентах или твердой сумме:

- по итогам успешной работы учреждения за месяц;
- по итогам работы за год при наличии экономии денежных средств, может выплачиваться премия за высокое качественное выполнение работ в размере месячного денежного содержания;
- за высокое качественное выполнение работ (месяц, квартал, полугодие) в размере месячного денежного содержания;
- за выполнение работником конкретного дополнительного задания;
-за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.
- за интенсивность и высокие результаты работы (выполнение поручений руководителя, выполнение работ, не входящих в основные должностные обязанности, проведение дополнительных внеплановых мероприятий)

5.15. Премирование работников учреждения осуществляется: в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

5.16. Размер текущих премий работников учреждения может устанавливаться в размере до 100% месячного содержания. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором Учреждения в твердой сумме по представлению руководителя структурного подразделения, за творческие достижения в рамках участия в конкурсах, фестивалях различных уровней, предусмотренных муниципальным заданием на соответствующий год, присвоение звания коллективам, при наличии экономии фонда оплаты труда

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии для работников:

6.1.1. оказывать за счет средств Работодателя материальную помощь:

- на похороны членов семьи работника (согласно ст.2 СК РФ членами семьи признаются супруги, родители, дети, усыновители и усыновленные) в размере 5 000 (пяти) тысяч рублей 00 копеек;

Выплата производится на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня после поступления в отдел кадров организации личного заявления работника, с приложением ксерокопии свидетельства о смерти члена семьи, а также копий документов, подтверждающих родственную связь, семейно-брачные отношения между работником и умершим членом семьи. Срок выплаты: не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

- в случае смерти работника, одному из членов семьи умершего работника (согласно ст.2 СК РФ членами семьи признаются супруги, родители, дети, усыновители и усыновленные) в размере 5 000 (пяти) тысяч рублей 00 копеек;

Выплата производится на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня после поступления в отдел кадров организации личного заявления одного из

членов семьи умершего работника, с приложением ксерокопии свидетельства о смерти работника, а также копий документов, подтверждающих родственную связь, семейно-брачные отношения между умершим работником и членом его семьи, обратившимся за помощью. Срок выплаты: в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

- в связи с причинением существенного вреда имуществу работника, вследствие, стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, ураган, иное стихийное бедствие), в размере 10 000 (десяти) тысяч рублей 00 копеек;

Выплата производится на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня после поступления в отдел кадров организации личного заявления работника, чье имущество пострадало, с приложением документов, выданных соответствующей организацией, о причинении вреда имуществу работника, вследствие, стихийного бедствия. Срок выплаты: не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

- в связи с празднованием юбилейных дней рождения работников в размере 5 000 (пяти) тысяч рублей 00 копеек:

- 50 лет со дня рождения;
- 60 лет со дня рождения.

- в связи с празднованием юбилейных дней рождения работников в размере 10 000 (десяти) тысяч рублей 00 копеек:

- 70 лет со дня рождения.

Выплата производится на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня после поступлении в отдел кадров организации личного заявления работника, с приложением ксерокопии страницы паспорта, на которой указана дата рождения сотрудника. Срок выплаты: не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

- работникам, чьи дети (в том числе, находящиеся под опекой/попечительством работника) являются выпускниками детских садов и средних общеобразовательных школ (11 класс) в размере 1 000 (одной тысячи) рублей 00 копеек на каждого такого ребенка. В случае, если в организации работают оба родителя выпускника (выпускников), выплата производится каждому из них.

Выплата производится на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня после поступления в отдел кадров организации личного заявления работника (ков), с приложением ксерокопии свидетельства о рождении ребенка (детей), документов, подтверждающих опеку/попечительство со стороны работника над ребенком (детьми), документов, выданных образовательной организацией и подтверждающих факт окончания ребенком данного образовательного учреждения. Срок выплаты: не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Материальная помощь - это выплата, которая не входит в систему оплаты труда, осуществляется единовременно при наступлении каких-либо особых обстоятельств, не связана непосредственно с производительностью труда (трудовой функцией), не имеет стимулирующий, премиальный характер. Данный вид выплаты носит социальный характер, не обладает признаками заработной платы в смысле ст. 129 ТК РФ, поскольку не являются оплатой труда (вознаграждением за труд) и не относятся к стимулирующим выплатам.

6.1.2. предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей работника – 2 календарных дня;

-со смертью членов семьи работника (согласно ст.2 СК РФ членами семьи признаются супруги, родители, дети, усыновители и усыновленные) – 3 календарных дня;

- с рождением ребенка (отцу – работнику организации) - 1 календарный день.

Краткосрочные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются на основании приказа, изданного не позднее одного рабочего дня, после поступления в отдел кадров организации личного заявления работника о предоставлении ему такого отпуска с указанием конкретной причины его предоставления, а в случае смерти члена семьи работника, с приложением к заявлению ксерокопии свидетельства о смерти члена семьи работника, в случае рождения ребенка работника - свидетельства о рождении ребенка.

6.1.3. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.2.1. Обеспечивать реализацию политики предприятия в области охраны труда и промышленной безопасности.

7.2.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.2.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.2.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.2.5. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.2.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

7.2.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.2.9. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.10. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

7.2.12. Незамедлительно выполнять требования профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.2.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

7.2.14. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзной организацией споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.2.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.2.16. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия

распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников Учреждения.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Для осуществления деятельности профсоюзной организации Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

8.2.1. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.2.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзной организации всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

8.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзной организации:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

8.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

8.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.2.7. Предоставлять возможность профсоюзной организации, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.8. В недельный срок сообщать профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

9.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.