

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным автономным учреждением Сургутского района
«Районный молодёжный центр»
и первичной профсоюзной организацией муниципального автономного
учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр»
на 2025 - 2027 годы

Коллективный договор утверждён на собрании трудового коллектива работников
муниципального автономного учреждения Сургутского района
«Районный молодёжный центр»

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в ДОО Сургутский район
(наименование организации (наименование по труду))
« 06 » февраля 2025 г.
(дата регистрации)
Регистрационный № 227116
Асеевкова Н.В.
(Ф.И.О. подпись лица осуществившего
регистрацию коллективного договора, соглашения)

От работодателя



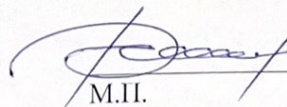
Исполнительный обязанности директора

Е.А. Закирова

«03» февраля 2025 год.

От работников

Председатель ИПО МЛУ «РМЦ»

 А.А. Руди
М.П.

«03» февраля 2025 год.

1. Общие положения

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение Сургутского района «Районный молодёжный центр» (далее - Работодатель), в лице исполняющего обязанности директора – Закировой Екатерины Александровны (далее - Работодатель) и работники, осуществляющие трудовую деятельность на основе трудового договора, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» А.А. Руди (далее - Профсоюз).

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 обязанности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; иных нормативно-правовых актов, действующих на момент подписания коллективного договора.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

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

1.4.2. Локальные нормативные акты Работодателя, содержащие нормы трудового права принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учётом финансово-экономического положения Работодателя, условия труда и оплаты труда, гарантии для работников, установленные федеральным и окружным законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также дополнительные условия труда, оплаты труда, гарантии для работников более благоприятные по сравнению с установленными федеральным и окружным законодательством, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Профсоюз, действующий на основании Устава и общего положения о первичных профсоюзных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» независимо от их членства в профсоюзе, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора (далее - работники).

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания. Действие договора распространяется на правоотношения, возникшие с 16 января 2025 года.

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

1.9. Положения настоящего коллективного договора в полном объёме обязательны для выполнения Работодателем, Профсоюзом и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений конференцией работников.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет своё действие, в случае изменения наименования муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр», реорганизации (в течение всего срока реорганизации), ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидации), а также в случае смены руководителя учреждения, подписавшего коллективный договор и председателя первичной профсоюзной автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр».

1.12. При реорганизации муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр», любая из сторон коллективного договора имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении Сургутского района «Районный молодёжный центр» строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Молодым работникам (лицам в возрасте до 35 лет) процентную надбавку к заработной плате выплачивать с первого дня работы в районах Крайнего Севера. Приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ.

2.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюз на согласование проекты правовых актов о сокращении численности или штата работников

для согласования, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. 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; родителям, 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение численности или штата по вакантным должностям.

2.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодежный центр», сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставлять время, не более четырех часов в неделю для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

2.11. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178, 318 ТК РФ.

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

- предлагать другую имеющуюся работу (вакантную должность), в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

- обеспечивать гарантии, предусмотренные при ликвидации муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодежный центр», сокращении численности или штата работников, в соответствии с ТК РФ (ст. 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ).

2.13. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта распоряжения (приказа) и копий документов своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- при соблюдении Работодателем требований настоящего коллективного договора и действующего ТК РФ - содействовать эффективной работе присущими Профсоюзу методами и средствами, добиваться повышения уровня жизни работников и их семей, принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работники имеют право на подготовку, профессиональную подготовку не реже 1 раза в три года за счёт средств Работодателя. Финансовое обеспечение мероприятий Работодателя на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации осуществляется за счёт средств бюджета Сургутского района.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- предоставлять работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, в установленном порядке отпуска в связи с обучением в соответствии со ст. 173, 177 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Трудовой распорядок в муниципальном автономном учреждении Сургутского района «Районный молодежный центр» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам муниципального автономного учреждения «Районный молодежный центр» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, 40 часов (нормальная продолжительность рабочего времени) - для мужчин.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет один месяц.

4.2. По соглашению между Работодателем и работником устанавливается неполный рабочий день или не полная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объёму выполненных работ.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются, только с их письменного согласия, в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ). Без согласия работников, работники привлекаются только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

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

Кроме этого, в течение рабочего дня, устанавливается дополнительный технологический перерыв с 11.00. до 11.15ч., с 16.00 до 16.15ч.

4.6. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней, в соответствии с ТК РФ.

4.7. Право на отпуск за первый год работы наступает по истечении шести месяцев непрерывной работы в муниципальном автономном учреждении Сургутского района «Районный молодежный центр», 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).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии с общими правилами замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, установленными ТК РФ, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

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

4.9.1. За ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) в количестве от 4 до 10 календарных дней предоставляется работникам, которым установлен ненормированный рабочий день в связи с работой, выполняемой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок и количество дней предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается Коллективным договором (Приложение 1).

4.9.2. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и предоставляется работнику в соответствии с утверждённым графиком отпусков.

4.9.3. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.9.4. При переводе работника с должности, которая не включена в перечень, на должность, включённую в перечень, либо при переводе работника, имеющего право на дополнительный отпуск, на должность, не состоящую в перечне, дополнительный отпуск данному работнику предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по должности, включённой в перечень.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

4.9.5. По личному заявлению работника предоставляются дополнительные оплачиваемые календарные дни отпуска:

- отцу при рождении ребенка - 2 рабочих дня;
- при регистрации брака самого работника - 3 дня;
- в случае смерти близких родственников (дети, муж (жена), родители) - 3 дня;
- родителям детей, поступающих на учёбу в первый класс в День знаний - 1 день;
- родителям выпускников школ (9 и 11 класс) в день Последнего звонка - 1 день.

4.9.6. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) в количестве 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (2, 3 или 4 степени) или опасным условиям труда.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и количество дней за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальным актом учреждения.

4.9.7. За работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) в количестве 16 календарных дней.

4.9.8. По личному заявлению работника, по согласованию с Работодателем (ст. 128, 263 ТК РФ) предоставляются календарные дни отпуска без сохранения заработной платы.

4.9.9. По личному заявлению работника ежемесячно предоставляется один день отдыха без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющих детей в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ, льгота используется ежемесячно, суммирование к очередному отпуску не допускается).

4.9.10. Работникам предоставляется один раз в месяц сокращённый 4-х часовой рабочий день с сохранением дневной заработной платы. Предоставляемое время не суммируется и не переносится.

4.9.11. Работникам, имеющим 3-х и более детей школьного и дошкольного возраста, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части в соответствии с утверждённым графиком отпусков. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Работники и неработающие члены семьи работника имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси), а также провоз багажа.

Порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи, устанавливается муниципальным правовым актом Думы Сургутского района.

Финансовое обеспечение обязательств Работодателя по компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи осуществляется за счёт средств бюджета Сургутского района.

Один раз в два года, по личному заявлению Работника предоставляются календарные дни отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Количество дней – по фактически затраченному времени проезда, но не более 5 календарных дней. Дни предоставляются к ежегодному отпуску с правом оплаты за счёт Работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.12. Право на компенсацию расходов сохраняется за работником в случае проезда работника к месту использования отпуска или обратно в периоды времени, законодательно определённые временем отдыха для работника.

4.13. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно производится предварительно, исходя из предполагаемой стоимости проезда не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска.

В пятидневный срок с даты выхода на работу из отпуска, для определения фактических расходов, работник должен предоставить в бухгалтерию работодателя проездные документы.

Излишне выплаченные суммы в счёт компенсации расходов возвращаются работником в течение двух рабочих дней с даты сдачи работником отчёта о расходовании средств.

В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию расходов разница возмещается работодателем в течение месяца с момента сдачи работником авансового отчёта.

Работникам, находящимся в отпуске с последующим увольнением воспользовавшимся правом на компенсацию расходов к месту использования отпуска и обратно, предварительная компенсация расходов не производится.

4.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При расчёте компенсации количество календарных дней неиспользованного отпуска округляется до целых дней в сторону увеличения.

5. Оплата труда

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).

5.2. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами Хапты-Мапсийского автономного округа – Югры.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором работника, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим законодательством.

5.3. Размер должностного оклада, размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат работникам определяются в соответствии с должностью и квалификацией работника, сложностью, количеством и качеством выполняемого труда.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат:

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере:

1) не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

2) не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере не менее 4% от должностного оклада (тарифной ставки);

– за сверхурочную работу в полуторном размере за первые два часа работы, в двойном размере за последующие часы работы;

– при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором до 100 % должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии) или вакансии, но не свыше 100 % фонда оплаты труда по совмещаемой или вакантной должности, и не более 50 % должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

– районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 1,7;

– ежемесячная процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%;

5.6. Заработная плата выплачивается работнику каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ), за первую половину месяца 29 числа, февраль месяц 28 числа, за вторую половину месяца 14 числа.

5.7. 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.

5.8. Оплата труда работникам в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.9. Размеры должностных окладов работников индексируются в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Социальные льготы, гарантии и выплаты

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством РФ.

6.1.2. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования, в порядке, установленном законодательством РФ.

6.1.3. Своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.2. Дополнительные гарантии работникам учреждения устанавливаются в соответствии с порядком предоставления данных гарантий на основании нормативных правовых актов Думы Сургутского района и администрации Сургутского района.

6.3. В целях реализации гарантий медицинского обслуживания, работодатель организует ежегодно проведение вакцинации работников от гриппа и клещевого энцефалита.

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах с вредными условиями труда;
- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины переводит на более легкую работу и исключает воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

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

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более

четырёх дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.5. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

В этих целях Работодатель отчисляет Профсоюзу в сроки выплаты заработной платы ежемесячно средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда работников для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди работников.

6.6. Профсоюз ежегодно к новому году приобретает подарки детям членов профсоюза.

Стоимость и порядок обеспечения подарками, в том числе установление критериев по возрасту детей определяются профсоюзным комитетом.

6.7. Работодатель обязуется, что гарантии, льготы и компенсации работникам, установленные федеральными нормативными актами и нормативными актами субъекта Российской Федерации, предоставляются работникам на условиях, в порядке и в размерах, определённых действующим законодательством.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель и Профсоюз 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 и санитарно-гигиеническому благополучию.

7.2. Работодатель и Профсоюз обязуются:

7.2.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права, ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение 3), выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

Соглашение по охране труда утверждается Работодателем и Профсоюзом ежегодно и является приложением к коллективному договору.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты (Приложение 2).

7.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж по охране труда.

7.3.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по результатам специальной оценки условий труда необходимо пересмотреть гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, то в этом случае нужно применять ст. 74 ТК РФ.

В частности, с учётом требований ч. 2 ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях работника следует уведомить в письменной форме не позднее чем за два месяца.

7.3.5. Проводить запланированную по результатам специальной оценки условий труда работу, по приведению в соответствие нормам охраны труда рабочих мест, в порядке, и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

7.3.6. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.7. Обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

7.3.8. Обеспечить прохождение обучения по охране труда всех категорий работников в сроки и порядке установленные Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.3.9. Обеспечить проведение за счёт средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, поступающих на работу для некоторых категорий работников (ст. 220 ТК) и в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29 и «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

7.3.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.3.11. Своевременно проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.3.12. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытие ВИЧ-статуса при приеме на работу.

7.3.13. Мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для добровольного консультирования и тестирования.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда.

7.4.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.4.3. Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы здоровью работников.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда (нормы, правила и инструкции по охране труда).

7.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.3. Извещать Работодателя о любой возникшей на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.5.4. Проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях,

предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

7.5.5. Проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.6. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их здоровья либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признаёт, что Профсоюз является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» оказывают содействие Профсоюзу в его деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Профсоюза о нарушении должностным лицом муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора и сообщает о результатах его рассмотрения в Профсоюз.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к должностному лицу муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» дисциплинарное взыскание.

8.4. Работодатель включает представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ, ст. 52 ТК РФ.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза, Работодатель обязуется:

8.5.1. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

8.5.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

8.5.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт Профсоюза не позднее дня выплаты заработной платы.

8.5.4. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профсоюза:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;

- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюза, его комиссий);
 - для участия в краткосрочной профсоюзной учёбе;
 - для участия в урегулировании трудовых споров;
 - для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчётно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).
- 8.5.5. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.5.6. Предоставлять возможность Профсоюзу, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.5.7. В недельный срок сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.
- 8.5.8. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза.
- 8.5.9. Председателю ИШО МЛУ «РМЦ» по заявлению предоставляется освобождение от основной работы с сохранением заработной платы на 3 дня в календарном году. Дни не суммируются и на следующий год не переносятся.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения всех работников, а также вновь принимаемых в течение 30 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

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 орган по труду органа местного самоуправления Сургутского района в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель берёт на себя обязательства по выполнению всех положений коллективного договора и приложений к нему. Для этого по инициативе одной из сторон могут быть сформированы соответствующие комиссии.

9.6. Профсоюз вправе требовать от Работодателя безусловного выполнения принятых на себя обязательств в рамках настоящего коллективного договора, устранения выявленных недостатков.

9.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу после его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 16 января 2025 года.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащих выдаче работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах, связанных с загрязнением.
3. Соглашение по охране труда.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
за перформированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Количество календарных дней к отпуску
1	Директор	10
2	Заместитель директора	9
3	Начальник отдела	7
4	Заместитель начальника отдела	6
5	Специалисты (в том числе: документовед, заведующий хозяйством, руководитель молодежного центра)	4
6	Водитель автомобиля	8

Перечень
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
подлежащих выдаче работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда,
на работах, связанных с загрязнением.

№ п/п	Профессия	Наименование средств защиты	Норма выдачи на год (ед., комплекты)
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ	6 пар
2.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ	12 пар до износа
		Жилет сигнальный	
3.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ	12 пар
4.	Рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки с точечным полимерным покрытием	6 пар
	по благоустройству населённых пунктов	Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	12 пар
		Жилет сигнальный	до износа
		Очки защитные (при пыльных работах)	до износа
5.	Курьер	Плащ непромокаемый (при занятости на наружных работах)	1 на 3 года

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный	
I. Организационные мероприятия (не требующие финансирования)				
1.	Подготовка проектов приказов о назначении ответственных лиц по обеспечению безопасных условий труда, обучению по охране труда	I квартал	специалист по охране труда	
3.	Подготовка план-графика проверки состояния условий труда, осмотр зданий и сооружений, систем инженерного обеспечения	III квартал	заведующий хозяйством, специалист по охране труда	
4.	Разработка (пересмотр) инструкций по охране труда. Корректировка программ обучения (при необходимости)	в течение года	специалист по охране труда	
5.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств	в течение года	специалист по охране труда	
6.	Подготовка перечня контингента и поименного списка лиц для проведения обязательных медицинских осмотров	январь	специалист по кадрам, специалист по охране труда	
7.	Подготовка (корректировка) перечня нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда	в течение года	специалист по охране труда	
8.	Подготовка перечня контингента и поименного списка лиц, подлежащих обучению по ОТ в образовательных учреждениях, непосредственно в организации	в течение года	специалист по охране труда	
II. Технические мероприятия				
№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный	Сумма затрат (тыс. руб.)
1.	Проведение специальной оценки условий труда, заключение договора со специализированной организацией, декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям	При введении в штатное расписание новых рабочих мест	Комиссия по проведению СОУТ	
III. Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия				
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, освидетельствований	в течение года согласно графику	руководитель, начальник отдела кадров	
2.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а	по мере необходи-	заведующий хозяйством	

	также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	мости		
3.	Приобретение аптечек укомплектованными набором препаратов для оказания первой помощи	По мере необходимости	заведующий хозяйством	
IV. Обучение по охране труда				
1.	Организация обучения по ОТ в образовательных организациях	в течение года	руководитель	
2.	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда и обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	в течение года	руководитель	
3.	Приобретение журналов по охране труда (регистрация инструктажа на рабочем месте, журнал присвоения I гр. допуска по электробезопасности и т.д.)	по мере необходимости	специалист по охране труда	