

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным автономным учреждением Сургутского района
«Районный молодёжный центр»
и первичной профсоюзной организацией муниципального автономного
учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр»
на 2019 - 2021 годы

Коллективный договор утверждён на собрании трудового коллектива работников
муниципального автономного учреждения Сургутского района
«Районный молодёжный центр»
« 17 » января 2019 года (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с 17 января 2019 года

От работодателя



Директор МАУ «РМЦ»

С.А. Ескина

«17» января 2019 г.

От работников

Председатель ППО МАУ «РМЦ»

 Е.А. Бутрина
М.П.

«17» января 2019 г.

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
в <u>МНО Сургутской район</u> (наименование органа местного самоуправления по труду)
« <u>16</u> » <u>февраля</u> 20 <u>19</u> г. (дата регистрации)
Регистрационный № <u>126858</u>
<u>Т.В. Васильева</u> (Ф. И. О., подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)

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 является Работодатель – директор муниципального автономного учреждения Сургутского района «Районный молодёжный центр» Ескина Светлана Анатольевна (далее - Работодатель) и работники, осуществляющие трудовую деятельность в муниципальном автономном учреждении Сургутского района на основе трудового договора, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МАУ «Районный молодёжный центр» Бутрина Е.А. (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 обязательности 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 Профсоюза.

1.5. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учётом финансово-экономического положения Работодателя, 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).

На временных (до 2-х месяцев), сезонных работников, а также совместителей и лиц, работающих по договору на выполнение работ или оказание услуг, льготы, установленные по

настоящему коллективному договору, за исключением установленных действующим законодательством, не распространяются.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 17 января 2019 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор муниципального казённого учреждения Сургутского района «НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ», принятое ранее, прекращает своё действие с 16.01.2019.

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. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Работодатель обеспечивает его издание отдельной брошюрой в количестве 30 экземпляров и доводит его до сведения всех работников.

1.12. 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».

1.13. 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 заключенного трудового договора.

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

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 соглашению 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 отдаётся: 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 боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

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 молодёжный 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 обязан предоставлять время, четыре часа 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 молодёжный 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. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников за счёт средств Работодателя в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Финансовое обеспечение мероприятий Работодателя на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников осуществляется за счёт средств бюджета МО Сургутский район.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения профсоюзной 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. 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. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем, графиками сменности. Для работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, учётный период составляет один год.

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 ТК РФ.

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. 6 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.

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 молодёжный 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. 101 ТК РФ) в количестве от 3 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. 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 опасными условиями 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.

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

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

4.9.8. 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).

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

4.9.10. Один раз в месяц предоставляется сокращённый 4-х часовой рабочий день с сохранением дневной заработной платы женщинам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет, по представлению соответствующих документов.

4.9.11. Женщинам, 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 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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 пяти рабочих дней с момента выхода из отпуска.

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.

4.15. 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 Ханты-Мансийского 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 законодательством и минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

5.5. Доплата работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на срок более двух недель осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ, по ходатайству непосредственного руководителя, с учётом содержания и объёма дополнительной работы, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий период в размере до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы производится путём перечисления работникам денежных средств на карточные счета, открытые в уполномоченном Работодателем банке, за счёт средств Работодателя.

Работодатель обеспечивает получение работниками заработной платы, перечисленной на карточные счета в уполномоченном банке, в месте выполнения ими работы. В случае если Работодатель не может обеспечить получение работниками заработной платы, перечисленной на карточные счета в уполномоченном банке, в месте выполнения ими работы, выплата заработной платы производится через кассу либо путём зачисления на лицевые счета в уполномоченном Работодателем банке, за счёт средств Работодателя.

По письменному заявлению работникам выплата заработной платы может производиться путём перечисления денежных средств на лицевые или карточные счета, открытые в банке, выбранном работником самостоятельно, за счёт средств работника.

В сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца, каждому работнику выдаются расчётные листки с информацией о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается с учётом мнения Профсоюза (ст. 136 ТК РФ);

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 и выплаты

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

- 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.

Оплачиваемые дни отпуска подлежат использованию непосредственно в день юридического факта, либо перед наступлением юридического факта либо на следующий день после наступления юридического факта, за исключением выходных и праздничных дней. Оплачиваемые дни отпуска предоставляются по личному заявлению работника.

В случае поступления на учёбу в школу или окончания обучения к заявлению прикладывается соответствующая справка учебного заведения.

В случае заключения брака, смерти близких родственников, работники обязаны в течение 1 месяца после использования дней отпуска представить документы, подтверждающие данные юридические факты, в кадровую службу учреждения.

В случае непредставления подтверждающих документов, работник несёт ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

6.2.2. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного страхования, в порядке, установленном законодательством РФ.

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

6.3. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.3.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расчёт месячного фонда для оплаты единовременной выплаты определяется исходя из месячного фонда оплаты труда работника на дату начала отпуска по основному месту работы, на день издания приказа работодателя о соответствующей выплате.

Размер единовременной выплаты, для лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, определяется из расчёта месячного фонда оплаты труда работника, скорректированного на продолжительность рабочего времени, установленную на период работы в условиях неполного рабочего времени.

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска у работников, вновь принятых на работу (в том числе в порядке перевода) в Учреждение, приступивших к работе по выходу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, возникает по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в Учреждении.

У работников, принятых на работу в Учреждение по срочному трудовому договору, право на вышеуказанную выплату наступает по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в Учреждении.

6.3.2. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников Учреждения:

6.3.2.1. К профессиональным праздникам работникам, состоящим в штате Учреждения на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

6.3.2.2. К юбилейным датам работника по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

Единовременное премирование производится работнику, проработавшему в Учреждении не менее шести месяцев, а также принятому в порядке перевода на основании приказа работодателя.

6.3.3. Единовременная выплата при выходе на пенсию впервые и прекращении трудовой деятельности выплачивается (женщинам не ранее 50 лет, мужчинам не ранее 55 лет), при суммарном стаже работы в органах местного самоуправления Сургутского района (структурных подразделениях органа местного самоуправления, сельских, городских и поселковых администрациях Сургутского района) и Учреждении от 10 лет в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

6.3.4. Единовременная выплата в размере 20 тысяч рублей работнику, впервые заключающему брак.

6.3.5. Единовременная выплата в размере 10 тысяч рублей в связи со смертью:

- родственников (родители, муж (жена), дети) выплачивается работнику при предоставлении им соответствующего заявления, свидетельства о смерти родственника, документов, подтверждающих родство с умершим родственником;

- работника выплачивается его родственникам (родители, муж (жена), дети) на основании заявления одного из родственников работника, свидетельства о смерти работника, документов, подтверждающих родство с работником. В случае подачи заявлений родственниками работника материальная помощь в связи со смертью работника выплачивается родственнику работника, заявление которого поступило ранее.

Основанием для выплаты является приказ работодателя.

6.4. В случае получения работником ранения, увечья и иных повреждений здоровья, послужившие утрате профессиональной трудоспособности и назначению инвалидности, либо смерти работника, вследствие внезапного непреднамеренного несчастного случая на производстве (произошедшего с работником при исполнении им трудовых обязанностей), Работодатель выплачивает работнику (его семье) материальную помощь в порядке компенсации расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в размере:

- в случае гибели (смерти) работника – 300 (триста) тысяч рублей;
- в случае причинения вреда здоровью, исключающего возможность дальнейшей трудоспособности, при получении инвалидности I группы – 150 (сто пятьдесят) тысяч рублей;
- в случае причинения вреда здоровью, исключающего возможность дальнейшей трудоспособности, при получении инвалидности II группы – 75 (семьдесят пять) тысяч рублей;
- в случае причинения вреда здоровью и получении инвалидности III группы – 45 (сорок пять) тысяч рублей.

Выплата материальной помощи производится при наличии заключения комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, образуемой в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учёта несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

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

6.6. 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 внеурочное время;
- в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины переводит на более лёгкую 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 предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.
- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.7. 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 0,3% от фонда оплаты труда работников для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди работников.

6.8. Ежегодно к новогодним праздникам за счёт средств местного бюджета приобретать подарки детям работников в возрасте до 18 лет включительно, из расчёта не более 500 рублей на один подарок.

6.9. 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-гигиенического благополучия.

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. 219 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. 212 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». По результатам проведения специальной оценки условий труда производить доплату работнику, в размере 4% от должностного оклада (тарифной ставки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ).

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 Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7.3.9. Обеспечить проведение за счёт средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, поступающих на работу и занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 212 ТК), в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

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.

7.4. 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 здоровью работников, либо повлекшей за собой вред здоровью.

7.5.4. Проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

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.

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 17 января 2019 года.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск и ненормированный рабочий день.

2. 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.

3. Соглашение по охране труда.

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

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



Перечень
должностей и профессий работников, которым выдаются специальная одежда,
специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ 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 Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ	1 6 пар
2.	Водитель автомобиля	Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ Жилет сигнальный	12 пар 1
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 Перчатки хлопчатобумажные с ПВХ	1 12 пар
4.	Рабочий по благоустройству населённых пунктов	Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Жилет сигнальный	12 пар 12 пар до износа
5.	Курьер	Плащ непромокаемый <i>(при занятости на наружных работах)</i>	1 на 3 года
6.	Садовник	Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Жилет сигнальный Фартук с нагрудником	12 пар 12 пар до износа до износа

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный	
I. Организационные мероприятия (не требующие финансирования)				
1.	Подготовка проекта приказа о назначении ответственных лиц по обеспечению безопасных условий труда	I квартал	специалист по охране труда	
2.	Подготовка проекта приказа об организации обучения по охране труда, план-графика проведения занятий и проверки знаний требований охраны труда	I и II 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	июнь	специалист по охране труда	
6.	Подготовка перечня контингента и поименного списка лиц для проведения обязательных медицинских осмотров	III квартал	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	IV квартал	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.	Приобретение бутилированной питьевой воды	по мере необходимости	заведующий хозяйством	
3.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	по мере необходимости	заведующий хозяйством	
4.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств (мыло жидкое для рук)	III, IV квартал	заведующий хозяйством	
5.	Приобретение аптечек укомплектованными набором препаратов для оказания первой помощи	август	заведующий хозяйством	
IV. Обучение по охране труда				
1.	Организация обучения по ОТ в образовательных организациях	в течение года	руководитель	за счёт ФСС
2.	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда и обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	в течение года	заведующий хозяйством	
3.	Приобретение журналов по охране труда (регистрация инструктажа на рабочем месте, протоколы проверки знаний, журнал присвоения I гр. допуска по электробезопасности и т.д.)	по мере необходимости	специалист по охране труда	