



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЕРХНЕСАЛДИНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»
ГКУ «Верхнесалдинский ЦЗ»
624760, г. Верхняя Салда ул. Пролетарская, 2
телефон 5-25-26
E-mail: vsaldaczn@yandex.ru
№ 855 от 21.11.2024 г.

МБУ «ИМЦ»

Директору
Е.Н. Колбиной

624760, Свердловская область,
г. Верхняя Салда
ул. Ленина, д.31

Уведомление

о регистрации коллективного договора Муниципального бюджетного
учреждения «Информационно-методический центр».
(наименование организации)

Сообщаем, что коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения
«Информационно-методический центр» на период с 2024г. – 2027 г.г. (Свердловская
область, г. Верхняя Салда, ул. Ленина, д. 31).

Контактный телефон: 8 (34345) 5-50-83.

(наименование организации, срок действия, адрес, телефон)

Зарегистрирован: 21.11.2024г.

(число, месяц, год)

присвоен регистрационный номер 15-К

(номер)

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы
трудового права, не выявлены.

Директор ГКУ «Верхнесалдинский ЦЗ»

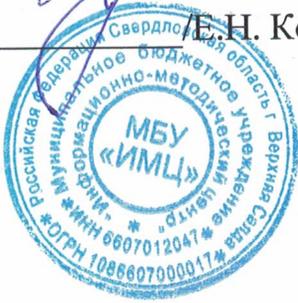


Л.Л. Пестрякова

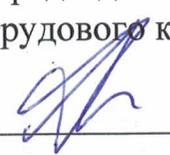
Исполнитель:
Распопова Татьяна Владимировна
8 (34345) 5-25-26 доб. 201

От работодателя:
Директор МБУ «ИМЦ»


_____ /Е.Н. Колбина



От работников:
Председатель общего собрания
трудоого коллектива


_____ /А.Д. Панчугина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024 -2027 годы

Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр»

Утвержден на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 4
от «20» ноября 2024 года

РЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области

Техносалдинский центр занятости

«21» 11 2024 г

Запись за № 15-К

г. Верхняя Салда
2024 год

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
Раздел 4. Обеспечение занятости	7
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	10
Раздел 7. Социальные гарантии, компенсации и льготы	13
Раздел 8. Условия и охрана труда	15
Раздел 9. Заключительные положения	17

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр» (далее – МБУ «ИМЦ»), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «ИМЦ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель в лице директора Колбиной Елены Николаевны и Работники, интересы которых представляет представитель общего собрания трудового коллектива Панчугина Александра Дмитриевича.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.8. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.10. При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.12. Работодатель обязуется:

1) направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации;

2) довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о системе оплаты труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

6) Положение о стимулирующем фонде;

7) Положение о доплатах и надбавках;

8) график отпусков;

9) Кодекс профессиональной этики;

10) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через общее собрание трудового коллектива:

1) учёт мнения общего собрания трудового коллектива;

2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 главы 8 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, место работы. Об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. В течение года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции статья 74 ТК РФ.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как и вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным - требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3.0. МБУ «ИМЦ» устанавливает:

- 1) заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

- 2) структуру управления деятельностью муниципального учреждения.
- 3) штатное расписание и должностные обязанности работников.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

1) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (статья 197 ТК РФ);

2) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (статья 196 ТК РФ);

3) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива на каждый календарный год, с учетом перспектив развития МБУ «ИМЦ» (статья 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

1) повышать квалификацию педагогических работников не реже 1 раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» в ред. от 30.12.2021);

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки статья 187 ТК РФ (если это предусмотрено сметой);

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Раздел 4. Обеспечение занятости

4.1. Работодатель обязуется:

1) уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ);

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

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

2) работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) увольнение работников, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения общего совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

4) трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились что:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также, работникам:

1) лица предпенсионного возраста за 5 лет до страховой пенсии (ст. 48 ФЗ № 565 от 12.12.2023);

2) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4) не освобождённые представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;

5) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ).

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статье 64 ТК РФ.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха;

2) рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

3) для руководящих работников, методистов, работников из числа административно хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4) на основании статьи 99 ТК РФ, не допускается привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5) привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

6) в летний период обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

7) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учётом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала;

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

8) работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

На основании статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 – ФЗ всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней.

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724 (с изменениями, утвержденными постановлением

Правительства Российской Федерации от 11.05.2007 № 283) административному составу, а также методистам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работающие пенсионеры по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

2) работающие инвалиды до 60 календарных дней в году;

3) для сопровождения детей в первый класс – 1 день;

4) в связи с проводами детей в армию – 3 дня;

5) в случае регистрации брака работника – до 5 дней;

6) при рождении ребёнка в семье – до 5 дней;

7) смерти близких родственников – до 5 дней;

8) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

5.3. Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

1) при получении лечебной путёвки;

2) по семейным обстоятельствам;

3) при отсутствии работы;

4) в других случаях.

5.4. Всем лицам, работающим по совместительству, предоставляются оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ).

5.5. Предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день директору продолжительностью – 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

5.6. Предоставить дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день заместителю директора продолжительностью – 3 календарных дня (статья 119 ТК РФ).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 ТК РФ).

6.1. Стороны исходят из того, что:

- 1) заработная плата работнику устанавливается Трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
- 2) система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда;
- 3) месячная заработная плата работника МБУ «ИМЦ», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Свердловской области;
- 4) выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 5) поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников МБУ «ИМЦ». Документ разрабатывается и реализуется администрацией учреждения самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

6.2. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- 1) при невыполнении возложенных обязанностей;
- 2) при ухудшении качества работы;

6.3. Изменения в заработной плате производятся:

- 1) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

Работник имеет право на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня статья 136 ТК РФ.

6.5. В случае задержки заработной платы в соответствии со статьей 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.6. Работодатель обязуется обеспечивать:

1) устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда;

2) извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ);

3) выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ) выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее одной сто пятидесятой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.8. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 153 ТК РФ).

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

6.10. Во время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.11. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.12. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм

труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (часть 2 статьи 74, 162 ТК РФ).

6.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

6.14. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

До проведения в установленном порядке экспертизы условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.15. Работодатель обязуется:

1) возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей, трудится в случае приостановки работы в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ);

2) сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

3) ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения;

4) при централизованном увеличении фондов оплаты труда учреждения, производится индексация заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере;

5) работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с общим собранием трудового коллектива;

6) индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

6.16. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 7. Социальные гарантии, компенсации и льготы

7.1. Стороны договорились:

1) общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ);

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ);

3) при увольнении работника, выплата всех сумм, причитающихся ему, в том числе за неиспользованный отпуск производится в день увольнения работника (статья 136 ТК РФ);

4) оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ);

5) материальная помощь выплачивается сотрудникам МБУ «ИМЦ» в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «ИМЦ»;

6) о введении новых условий труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца;

7) в случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка;

8) при увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.2. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ.

7.3. Работодатель обязуется перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.5. Работодатель представляет общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

1) расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);

2) привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- 3) запрет работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (статья 135 ТК РФ) в том числе повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- 6) массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- 7) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья ст. 101 ТК РФ);
- 8) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- 9) создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- 10) составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- 11) применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- 12) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- 13) установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

14) и другие вопросы.

7.7. Совет трудового коллектива обязуется:

- 1) оказывать консультативную помощь работникам при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав;
- 2) ходатайствовать перед вышестоящими муниципальными и государственными органами о награждении работников муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой деятельности.

Раздел 8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);
- 2) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 3) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

4) обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;

6) обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда;

7) разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учётом мнения общего собрания трудового коллектива;

8) обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят представители работодателя и представители общего собрания трудового коллектива.

8.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.4. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.5. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.6. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.8. В соответствии со статьей 226 ТК РФ закладывать в бюджет учреждения расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.9. При разработке проекта бюджета при наличии средств, на соответствующий год предусматривать:

1) затраты на мероприятия по охране труда;

2) затраты на проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников;

3) затраты на периодическое медицинское обслуживание;

4) затраты на экспертизу специальных условий труда.

8.10. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, пересматривать их не реже 1 раза в пять лет.

8.11. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- 1) проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- 2) избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- 3) осуществлять общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- 4) участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников, связанных с нарушением законодательства в области охраны труда;
- 5) принимать участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- 6) проводить общественный контроль состояния охраны труда.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1 В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9.7. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

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

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 ТК РФ).

9.10. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.11. Выполнение коллективного договора рассматривается общим собранием трудового коллектива не реже 1 раза в год.

9.12. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

