

Представитель работодателя:
Директор
муниципального казенного
учреждения центр развития
образования при управлении
образования администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

Т.В. Калюжная

Печать



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального казенного
учреждения центр развития
образования при управлении
образования администрации
муниципального образования
город-курорт Анапа

Н.В. Аблеева

Печать

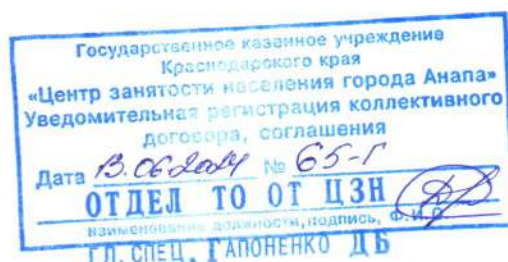


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения центр развития
образования при управлении образования администрации
муниципального образования город-курорт Анапа

(наименование хозяйствующего субъекта)

с "22" июня 2024 г. до "21" июня 2027 г.



СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель ППО

должность (по коллективному договору)

Муниципальное казенное учреждениецентр развития образованияпри управлении образованияадминистрации муниципальногообразования город-курорт Анапа

наименование организации или индивидуального предпринимателя

Аблеева Н.В.

подпись фамилия, инициалы

«30» 2024 г.**УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор

должность

Муниципальное казенное учреждениецентр развития образованияпри управлении образованияадминистрации муниципальногообразования город-курорт Анапа

наименование организации или индивидуального предпринимателя

Калюжная Т.В.

подпись фамилия, инициалы

«30» 05 2024 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казенного учреждения центр развития
образования при управлении образования администрации
муниципального образования город-курорт Анапа
принят на 2024 – 2027 годы**

Протокол от 30.05.2024 № 3

Должность руководителя – Директор

Ф.И.О. – Калюжная Татьяна Владиславовна

Вид отрасли – Образование

Основной вид деятельности – Подготовка кадров высшей квалификации

Форма собственности – Муниципальная

Численность работников всего – 43, в т.ч. женщин – 40, несовершенно-
летних – 0

ОКВЭД – 85.23

Представитель работников - Председатель первичной профсоюзной
организации Аблеева Неля ВладимировнаНаличие службы охраны труда – *нет*, ответственный по охране труда –
Донец Наталья АнатольевнаФонд на охрану труда (из Соглашения по охране труда на текущий год) –
70000 руб.

Приказ о проведении Дня охраны труда: от 09.04.2024 № 21-ОД

Юридический адрес организации, тел.: г. Анапа, ул. Ивана Голубца, д 13
тел. 4-60-30, 5-06-02Фактический адрес организации, тел.: г. Анапа, ул. Ивана Голубца, д 13
тел. 4-60-30, 5-06-02Адрес электронной почты организации e-mail: kalyujnayatv@anapa.ru

**Муниципальное казенное учреждение центр развития
образования при управлении образования администрации
муниципального образования город-курорт Анапа**

**Выписка из протокола
общего собрания работников
г-к Анапа**

от 30 мая 2024 г.

№ 3

Председатель *Гущина Н.А.*
Секретарь *Шевцова Е.С.*

Всего численность работников 43 человека
Присутствовали 31 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О подведении итогов ранее действующего коллективного договора (информация прилагается).
2. О принятии коллективного договора на 2024–2027 годы.
3. О прекращении полномочий председателя первичной профсоюзной организации МКУ ЦРО
4. Об избрании председателя первичной профсоюзной организации МКУ ЦРО.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 31 чел.,
против 0 чел.,
воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

- 1.1. Принять к сведению информацию о выполнении ранее действующего коллективного договора.
- 1.2. Принять коллективный договор на 3 года (2024–2027 гг.).
- 1.3. Прекратить полномочия председателя первичной профсоюзной организации МКУ ЦРО Аблеевой Н.В. с 31.05.2024.
- 1.4. Избрать председателем первичной профсоюзной организации МКУ ЦРО с 31.05.2024 Чекризову М.И.

Председатель
Секретарь



Гущина Н.А.
Шевцова Е.С.

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное казенное учреждение центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа в лице **директора Калюжной Татьяны Владиславовны**, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице **председателя** первичной профсоюзной организации муниципального казенного учреждения центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа **Аблеевой Нели Владимировны**, именуемый в дальнейшем "Первичная профсоюзная организация".

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу муниципального казенного учреждения центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее, также – учреждение), его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества центра, согласование с Первичной профсоюзной организацией проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников центра;

1.3.2. Работники учреждения (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица

по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в учреждении соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Первичную профсоюзную организацию к участию в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, предоставляет Первичной профсоюзной организации полный объем информации о деятельности учреждения.

1.7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению эффективности работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу **с 22 июня 2024 г.** (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Первичной профсоюзной организацией (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, утверждает Положение о персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители Первичной профсоюзной организации.

2.7. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем учреждения по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения (ст. 190 ТК РФ).

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

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В случае, когда по условиям работы у Работодателя в целом или при выполнении отдельных видов работ, в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, допускается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (от 1 до 12 месяцев) (ст. 104 ТК РФ).

Перечень должностей с суммированным учетом рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ определяется локальным актом учреждения (ст. 96 ТК РФ).

3.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Первичной профсоюзной организацией вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.7. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с Первичной профсоюзной организацией могут привлекаться к сверхурочным работам.

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

При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

3.8. По распоряжению Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовые договоры соответствующих работников.

3.9. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Первичной профсоюзной организацией (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника – рабочий день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час для всех работников (ст. 95 ТК РФ).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Первичной

профсоюзной организацией. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.15. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

7 календарных дней – за непрерывный стаж работы в учреждении от 1 года;

14 календарных дней – за непрерывный стаж работы в учреждении от 2-х лет и более.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в учреждении продолжительностью 7 календарных дней предоставляется за второй рабочий год, продолжительностью 14 календарных дней – за третий и каждый последующий рабочий год.

При определении стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в учреждении, применяются правила, установленные для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, предусмотренные ст. 121 ТК РФ.

3.16. Работникам устанавливаются другие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.17. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

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

3.18. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 139 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, принимаемым в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа, регламентирующим оплату труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которые не распространяется отраслевая система оплаты труда. Положение об оплате труда утверждается руководителем учреждения по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения. Положение об оплате труда устанавливает порядок оплаты труда, премирования и вознаграждения работников центра.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 22 числа – за первую половину текущего месяца, 7 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет, как правило в месте выполнения работниками работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем локальным нормативным актом по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

4.4. За работниками в установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.5. Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.6. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.7. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов муниципальных служащих муниципального образования город-курорт Анапа, если иное не предусмотрено решением Совета муниципального образования город-курорт Анапа о бюджете муниципального образования город-курорт Анапа на соответствующий финансовый год и на плановый период.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.8. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 раз.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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 (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Первичной профсоюзной организацией разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.10. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.11. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.12. Работникам учреждения выплачиваются доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

4.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников учреждения, установленных в Положении об оплате труда.

4.14. При направлении работодателем работника, работающего по основному месту работы, на профессиональное обучение с отрывом от работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ, за работником сохраняется место работы(должность) и средняя заработная плата.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель создает условия для профессионального роста работников.

5.2. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на вышестоящую должность при наличии имеющихся вакансий.

5.3. Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, устанавливается отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в рабочий год (на основании заявления), предоставить который работодатель обязан.

5.4. Работодатель предусматривает создание (выделение) квотируемых рабочих мест в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

5.5. Прием на работу иностранных граждан Работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и по согласованию с Первичной профсоюзной организацией (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

5.6. Работодатель рассматривает с участием Первичной профсоюзной организации все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель сообщает Первичной профсоюзной организации о возможном массовом увольнении работников, представляет Первичной профсоюзной организации экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

(Критерии массового увольнения установлены Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения", а также

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

5.7. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению.

5.8. В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.10. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.11. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери, до достижения детьми возраста 18 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья; проработавшие в МКУ ЦРО свыше 10 лет;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного;

подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

получившие заболевание или инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы;

супруги военнослужащих;

работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации и члены их семей (супруги, родители, дети).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

ежеквартально проводит День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края", методические рекомендации по реализации «Рекомендаций по проведению Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях Краснодарского края», утвержденных постановлением главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554, утвержденные руководителем департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 19 ноября 2012 г.*);

назначает ответственными за обеспечение охраны труда по организации должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда;

обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

Положение об охране труда утверждается руководителем учреждения по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения.

6.2. Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путем устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми;

применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.3. Специальная оценка условий труда проводится Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатель и Первичная профсоюзная организация разрабатывают соглашение по охране труда.

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров

6.5.2. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в МКУ ЦРО по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; наличие аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, аппарата для обеспечения работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

6.5.3. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.5.4. Обеспечивать прохождение медосмотров работниками.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.5. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи.

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.6.1. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

6.6.2. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.7. Первичная профсоюзная организация проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами—трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (*ст. 370 ТК РФ*).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (*ст. 370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

6.8. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.9. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Первичной профсоюзной организацией и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы (в размере,

определяемом администрацией муниципального образования город-курорт Анапа):

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя, (ст.167, 168 ТК РФ).

7.2. Работникам, являющимися членами профсоюза, которые нуждаются в санаторно-курортном лечении или отдыхе (на основании заключения лечебного учреждения), может быть предоставлена возможность приобретения путевок со скидкой.

7.3. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

7.4. Работодатель:

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в Социальный фонд Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводит анализ использования средств Социального Фонда Российской Федерации, вносит предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.6. Первичная профсоюзная организация обеспечивает детей работников, являющихся членами профсоюза, новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Первичная профсоюзная организация:

организует и проводит культурно-массовые, экскурсионные, физкультурные мероприятия;

принимает участие в проведении спортивных и культурных праздников, концертов, конкурсов.

8.2. Работодатель:

способствует проведению культурно-массовых, экскурсионных и физкультурных мероприятий, организуемых Первичной профсоюзной организацией;

создает работникам условия для занятий физической культурой и спортом, в том числе корпоративным спортом, проведении физкультурных, спортивных, реабилитационных и других связанных с занятиями граждан физической культурой и спортом мероприятий

содействует участию работников в физкультурных мероприятиях и (или) спортивных соревнованиях в целях вовлечения работников в систематические занятия физической культурой и спортом и формирования у них потребности в ведении здорового образа жизни

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством, Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять Первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ).

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой Первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей Первичной профсоюзной организации в работе общих собраний работников, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в Первичную профсоюзную организацию, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. Члены Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Первичной профсоюзной организации и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора.

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками учреждения с объяснением причин их вызвавших.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная организация рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям 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 действующим законодательством.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

21 (двадцать один) листов

Директор МКУ ЦРО Т.В. Калюжная

« 30 » 05 2024 г.

