
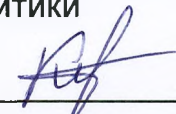


Утвержден на общем собрании
трудового коллектива учреждения.
Протокол № 4 от «26» апреля 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
«Тюменский городской многопрофильный центр»
на 2021 – 2024гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании
трудового коллектива учреждения «26» апреля 2021 г., протокол № 4

Коллективный договор вступает в силу с «28» апреля 2021 г.

<p>От работодателя:</p> <p>Директор МАУ «ТГМЦ»</p> <p> И.В. Мартьянова</p> <p>«26» апреля 2021г.</p>	<p>От работников:</p> <p>Ведущий специалист Отдела по организации и проведению мероприятий в области молодежной политики</p> <p> Е.В. Курбаш</p> <p>«26» апреля 2021г.</p>
--	---



Тюмень, 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Тюменский городской многопрофильный центр» (далее - Учреждение) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципальное автономное учреждение «Тюменский городской многопрофильный центр», в лице Директора Мартьяновой Ирины Владимировны, именуемое в дальнейшем Работодатель и работники Муниципального автономного учреждения «Тюменский городской многопрофильный центр», в лице представителя трудового коллектива Курбаш Елены Владимировны, именуемой в дальнейшем Представитель трудового коллектива.

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

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ), Закона Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации города Тюмени от 03.12.2009 № 90-ПК «О формировании фонда оплаты труда муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики» (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015г. № 12-ПК «О внесении изменений в постановление администрации города Тюмени от 03.12.2009 № 90-ПК», Регионального Соглашения между Правительством Тюменской области, Союзом «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» на 2020 – 2022 годы (с изменениями и дополнениями), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права не противоречат коллективному договору и принимаются с учетом мнения трудового коллектива Учреждения.

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

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 28 апреля 2021г.

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

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников.

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

1.11. Работодатель признает Представителя трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

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

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

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

2.2. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель по письменному заявлению Работника формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом

стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.3. 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.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также Работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу в исключительных случаях по инициативе Работодателя регулируется ст. 312.9.

Трудового кодекса Российской Федерации и осуществляется на основании приказа Работодателя. Форма приказа установлена Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

На основании приказа Работодателя Работники могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

2.9. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

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

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

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

2.11.1. выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

2.11.2. приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

2.11.3. в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать работников 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 предоставлять свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

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

2.14.1. предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

2.14.2. гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 178, 179, 180, 181, 181.1 ТК РФ);

2.14.3. при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников, исходя из потребности Учреждения;

3.2.2. определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения трудового коллектива;

3.2.3. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

3.2.4. предоставлять работникам, направленным на обучение Работодателем, или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка на основании ст.173-177 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.5. содействовать прохождению производственной практики для студентов, стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций в целях приобретения ими опыта работы, привлекая при этом в качестве наставников высококвалифицированных рабочих и специалистов в учреждении;

3.2.6. принимать участие в мероприятиях по профессиональной подготовке, повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в рамках федерального проекта "Содействие занятости женщин - создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет" национального проекта "Демография" в целях актуализации имеющихся знаний и навыков, получения дополнительных компетенций, необходимых для выполнения профессиональных задач.

3.3. Представитель трудового коллектива обязуется содействовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

3.4.1. постоянно повышать свою квалификацию;

3.4.2. возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором. При отсутствии в трудовом договоре этого положения, срок отработки составляет 1 год с момента окончания обучения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Учреждении для работников установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в утвержденных Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ), условиями трудового договора.

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.2. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации, по их заявлению, применять гибкие графики работы, сокращенный рабочий день для лиц с семейными обязанностями.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочей недели.

4.3. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному распоряжению (приказу) Работодателя (ч. 8 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.6. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

4.7. В Учреждении продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.8. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. За второй и последующий годы работы отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень работников с ненормированным рабочим днем, а также количество дней, дополнительного отпуска, предоставляемых к основному оплачиваемому ежегодному отпуску содержится в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска.

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

4.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Учреждения по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

4.13.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

4.13.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) имеющие удостоверение «Ветеран труда» - до 30 календарных дней в году;

4.13.3. 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 15 календарных дней в году;

4.13.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.13.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.13.6. в День знаний 1 сентября родителям первоклассников, в день окончания школы для родителей выпускников.

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 Трудового кодекса Российской Федерации). Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. В Учреждении устанавливаются повременно-премиальная система оплаты труда, которая определяется в Методике формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений, утвержденной постановлением Администрации г. Тюмени (в действующей редакции) и Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

5.3. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

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 Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области в действующей редакции.

5.5. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в размере не ниже предусмотренного ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дополнительным соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 30 % от должностного оклада.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, могут, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

5.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: 5-го и 20-го числа каждого месяца:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере должностного оклада за фактически отработанное в соответствующем месяце время.

5.8. В день окончательного расчета за отработанный месяц Работодатель обязан выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Заработная плата может быть переведена в кредитную организацию, которая указана в заявлении Работника, в соответствии с трудовым договором. 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 пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель обязуется производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, согласно ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Предоставлять по заявлению работника краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и по основаниям, перечисленным в п.4.15 настоящего коллективного договора.

6.2. Работодатель совместно с Представителем трудового коллектива разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

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

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

6.2.3. на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы;

6.2.4. непривлечение к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

6.2.5. оборудование в Учреждении помещения для приёма пищи работниками.

6.3. Работники Учреждения имеют право на прохождение диспансеризации. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса пенсионера или предпенсионера. Прохождение Работником обязательных медосмотров не лишает его права на прохождение диспансеризации и не освобождает Работодателя от обязанности предоставить ему гарантии, предусмотренные ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таблица 1

Периодичность и сроки прохождения диспансеризации

Категория работников	Продолжительность освобождения от работы	Периодичность освобождения от работы
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.	два рабочих дня	один раз в год
Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет		

Работники, достигшие возраста сорока лет (кроме указанных выше).	один рабочий день	один раз в год
--	-------------------	----------------

6.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, которое подается им не позднее, чем за 5 (пять) дней до прохождения диспансеризации непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.

6.5. Выбор конкретного дня освобождения от работы осуществляется исходя из пожеланий Работника и из организационных возможностей Работодателя с учетом особенностей производственного процесса. В случае несогласия Работодателя с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, Работнику предлагается выбрать другую дату.

6.6. Работодатель совместно с Представителем трудового коллектива обязуются:

6.6.1. совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.7. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению коронавируса, ВИЧ/Спид, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 250-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование»

7.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

7.2.1 в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

7.2.2. передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации, начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

7.2.3. осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

7.2.4. в день увольнения застрахованного лица на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

7.3. Работодатель организуют электронное взаимодействие с территориальными органами Пенсионного фонда России по получению информации о статусе своих работников, являющихся пенсионерами или лицами предпенсионного возраста, для соблюдения особого порядка проведения диспансеризации работников указанных категорий.

7.4. Работодатель по мере возможности обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц предпенсионного возраста за 5 лет до выхода на пенсию.

7.5. При увольнении работников не ранее чем за 2 года до наступления пенсионного возраста в связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата работников содействуют оформлению пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости.

7.6. Работодатель принимает участие в мероприятиях по организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования и повышения квалификации лиц в возрасте пятидесяти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта "Старшее поколение" национального проекта "Демография" для обеспечения сохранения занятости граждан старшего возраста.

8. Условия и охрана труда

8.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. Иметь в Учреждении должность специалиста в области охраны труда.

8.3.2. Ежегодно разрабатывать и реализовывать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

8.3.3. Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

8.3.4. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда (при необходимости).

8.3.5. Разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда и обеспечивать ознакомление с ними работников Учреждения.

8.3.6. Осуществлять в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения.

8.3.7. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

8.3.8. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников Учреждения и вырабатывать меры по их улучшению.

8.3.9. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.3.11. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Перечень
средств индивидуальной защиты и нормы выдачи

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 12 мес.
1.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Дополнительно: Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Дополнительно: Плащ для защиты от воды На наружных работах зимой дополнительно: Шапка утепленная Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2 года. 1 на 2 года. 3 пары на 1 год 1 на 2 года. 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года

8.3.12. Обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.3.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, льготах и средствах индивидуальной защиты.

8.3.14. Компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять на основании действующего законодательства РФ и результатов специальной оценки условий труда.

8.4. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных Работников Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым первой части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и

средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, на дистанционных Работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

8.5. Представитель трудового коллектива обязан:

8.5.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

8.5.2. Регулярно рассматривать на собрании трудового коллектива вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и мероприятий по охране труда и информировать работников об их исполнении или принимаемых мерах.

8.5.3. Своевременно рассматривать обращения работников Учреждения по вопросам условий и охраны труда.

9. Особенности трудоустройства и регулирования труда несовершеннолетних работников и инвалидов.

9.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

9.2. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

9.3. Для несовершеннолетних работников трудовым законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени не может превышать 24 часа в неделю, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю (ч.1 ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч.1.ст. 92 Трудового кодекса РФ для лиц соответствующего возраста, соответственно:

- для лиц в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - 17,5 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов (ч.1 ст. 94 ТК РФ).

9.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим восемнадцати лет, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время. По их желанию отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы. Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

9.5. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

9.6. Круг обязанностей несовершеннолетнего работника по его должности, специальности, квалификации определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

9.7. При трудоустройстве в учреждение инвалидов и организации их трудовой деятельности должны учитываться и соблюдаться требования Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

Не допускается устанавливать в локальных нормативных актах учреждения условия труда, ухудшающие положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

9.8. Для инвалидов I и II групп продолжительность рабочего времени составляет не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время можно только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

9.9. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

9.10. Работодатель (учитывая установленную квоту для приема на работу инвалидов) обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения об этих рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем под роспись до сведения всех работников в течение 15 дней после его подписания, а также до вновь принимаемых лиц, при подписании трудового договора. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

10.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.5. Настоящий Коллективный Договор принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения простым большинством голосов присутствующих.

Допустимый для принятия решения кворум присутствующих составляет 50 % от общего количества работников.

10.6. По взаимному соглашению Стороны вправе вносить дополнения и изменения в настоящий Договор. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны лишь в том случае, если они приняты большинством голосов общего собрания трудового коллектива.

10.7. Стороны отчитываются о выполнении настоящего Договора на общем собрании трудового коллектива по мере необходимости в начале календарного года.