

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – КД), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Краевой методический центр» (сокращенно – ГКУ КК «Краевой методический центр»), и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего КД являются государственное казенное учреждение Краснодарского края «Краевой методический центр», в лице руководителя Дудий Наталии Ивановны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, в лице первичной профсоюзной организации, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, защиты социально – трудовых отношений взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Каждая из Сторон КД признает полномочия представителя другой Стороны.

1.4. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения

1.5. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения работодателя дополнительные льготы и преимущества условий труда работников. Более благоприятные условия по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами РФ и Краснодарского края.

1.6. Для достижения поставленных целей:

1.6.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета по локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.6.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны 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.

1.6.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности основных направлений деятельности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.7. Действие КД распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

1.8.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения уровня трудовых прав работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в КД.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ее руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.10. Взаимные обязательства сторон.

1.10.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основе социального партнерства и настоящего КД;

- участвовать в деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего КД, проводить в соответ-

ствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее эффективной стабильности;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.11. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу 26 августа 2022 года (ст.43 ТК РФ).

1.12. Стороны настоящего КД обязуются не реже 2-х раз в год информировать друг друга о выполнении взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год подводить итоги выполнения настоящего КД на собрании трудового коллектива.

1.13. Вопросы не определенные КД регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия КД и трудового договора не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, 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 профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Для обособленных подразделений установлен иной режим работы, который определен правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного в учреждении.

3.1.3. Для работников моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

При заключении трудового договора по соглашению сторон может устанавливаться гибкий график работы (ст.102 ТК РФ).

3.1.5. 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).

3.1.6. 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 с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ). В случае работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П). По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном размере. Для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени работа в нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается привлекать к вышеперечисленным работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. А также матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами

их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.12. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ).

3.1.13. Для женщин, работающих в сельской местности, в обособленных подразделениях отдела работы с приемными семьями учреждения устанавливается 36 часовая (ст.263.1 ТК РФ).

3.1.14.Руководитель учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление ежемесячных и иных дополнительных выплат в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краевой методический центр», утвержденным руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ); для работающих инвалидов – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»); для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по же-

ланию работника учреждения могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной из части предоставляемого отпуска должен быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

3.2.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.7. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

3.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договором и который не может быть менее трех календарных дней.

3.2.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается Приложением 1 к настоящему договору.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. В случае рождения ребенка или бракосочетания работника учреждения выделять ему средства для поздравления в сумме 1 000 (одна тысяча) рублей;

3.3.2. Выделять из средств выборного органа первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения праздников для работников и их детей, организовывать и проводить их (23 февраля, 8 марта, День социального работника, Новый год);

3.3.3. В случае смерти работника учреждения оказывать материальную помощь семье в пределах имеющихся средств.

3.4. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (ст.255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ).

3.5. Работникам, имеющим разъездной характер работы, возмещаются расходы, связанные со служебными поездками, в соответствии с Положением «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам ГКУ КК «Краевой методический центр»», утвержденным работодателем. Перечень должностей работников, имеющих разъездной характер работы устанавливается в соответствии с данным Положением.

IV. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным разме-

ром не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

4.4. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат, устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краевой методический центр», утвержденное руководителем учреждения и согласованное с председателем первичной профсоюзной организации.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.6. Оплата труда работников учреждения состоит из месячного должностного оклада, ежемесячных и иных дополнительных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краевой методический центр».

4.7. Руководитель учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление ежемесячных и иных дополнительных выплат в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краевой методический центр», утвержденным руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

4.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часового должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.9. Руководитель при наличии экономии фонда оплаты труда, вправе выплатить работнику дополнительную материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГКУ КК «Краевой методический центр».

Работодатель обязуется:

4.10. Производить индексацию минимальной заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за отчетным перечислять на указанный работником счет в банке, либо в ГКУ КК «Краснодарская ЦБ УСО» (далее – Централизованная бухгалтерия), расположенная по адресу: г.Краснодар, ул. Шоссе нефтяников, д.18/1.

4.12. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.13. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

4.14. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст.149 ТК РФ).

4.15. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.16. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

4.17. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.18. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.19. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

V. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не позднее чем за три месяца) до начала проведения соответствующего мероприятия профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (для мужчин за 5 лет до наступления права на пенсию, для женщин за 5 лет до наступления права на пенсию); одинокие родители, имеющие детей в возрасте от 14 до 18 лет; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

VI. Охрана и безопасность труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать:

право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболевания работников учреждения;

функционирование системы управления охраной труда;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах;

соблюдение работниками учреждения требований, правил и инструкций по охране труда;

проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников согласно Приложению № 2 к коллективному договору, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

за счет собственных средств приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия, в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, согласно Приложению № 3 к коллективному договору;

обеспечить постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

6.1.2. Специальная оценка условий труда произведена в полном объеме на конец 2018 года. Рабочие места с вредными и опасными условиями труда в учреждении отсутствуют.

Проводить внеплановую специальную оценку условий труда в случаях, указанных в статье 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ, а также систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.3. Организовывать проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.4. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством.

6.1.5. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением соглашений по охране труда.

6.1.6. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере суммы, указанной в годовом бюджете учреждения.

6.1.7. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда работодателя и профсоюзным комитетом на текущий год, согласно Приложению № 4 к коллективному договору.

6.1.8. Обеспечить действие на паритетных началах комиссии по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа. Ежемесячно, в первый четверг, организовывать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в учреждении.

6.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6.1.10. Сохранять место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.1.11. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения предоставлять работнику гарантии и компенсации в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предостав-

ляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работником трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов.

7.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

7.8. Работодатель принимает на постоянное хранение документы профсоюзного комитета в соответствии с номенклатурой дел профсоюзного комитета.

VIII. Медицинское обслуживание и оздоровление

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Создавать условия для прохождения работниками учреждения диспансеризации и флюорографических обследований.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.2.1. Организовывать культурно-оздоровительные, нравственно-патриотические мероприятия для работников, являющимися членами первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Проводить работу по организации лечения и отдыха работников, а также оздоровлению их детей.

8.3. Работники учреждения при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

8.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.6. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Права выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

9.2. Для создания условий нормальной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязуется:

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию, в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам работников учреждения;

на основании личных письменных заявлений работников учреждения производить безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на расчетный счет Краснодарской городской территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы работников учреждения (ст.377 ТК РФ);

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации право проведения собраний членов профсоюзных органов, выделять для этой цели помещение в согласованное с работодателем время.

9.3. Работодатель освобождает от основной работы членов профкома, не освобождённых от нее, уполномоченных Профсоюза по охране труда, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

9.4. В случае имеющейся экономии фонда оплаты труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач учреждения, создание положительного морально- психологического климата в учреждении, руководитель учреждения поощряет морально и материально председателя первичной профсоюзной организации.

9.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых;

представлять интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, суде, органах местного самоуправления и иных органах;

разъяснять работникам учреждения положения настоящего договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав;

запрашивать и получать информацию о ходе выполнения КД у работодателя.

9.6. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Комиссия по трудовым спорам создается в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

10.1. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта КД и заключения КД (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников 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 КД за три месяца до окончания срока действия данного КД.

ХI. Контроль за выполнением КД. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения КД, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в полугодие.

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

Приложение 1
к коллективному договору

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2	3
1	Руководитель	14
2	Заместитель руководителя	7
4	Водитель	5

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день установленной продолжительности предоставляется работнику независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня (Письмо Роструда от 24.05.2012 г. № ПГ/3841-6-1).

Учет привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, которым установлен ненормированный рабочий день ведется в соответствующем журнале. Согласие работника при этом не требуется.

В случае перевода работника на должность, которая включена в перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

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

Финансирование расходов по предоставлению дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем осуществляется в пределах средств, выделенных на содержание учреждения в текущем году.

Приложение 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медицинских осмотров
1	2	3	4
1	Водитель автомобиля	Управление наземными транспортными средствами категории В.	1 раз в 2 года
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок.	1 раз в 2 года

Приложение 3
к коллективному договору

На основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений (п. 171)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (п. 135)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов;</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные;</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
3.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (п. 189)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием;</p> <p>Боты или галоши диэлектрические;</p> <p>Перчатки диэлектрические;</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>или 1 компл.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар или до износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
4.	Архивариус (п. 7)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Перчатки с точечным покрытием;</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>3 пары</p> <p>До износа</p>
5.	Заведующий хозяйством (п. 32)	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>