

МБУ «Информационный центр»
Самарская область, г. Кинель

Коллективный договор МБУ «Информационный центр» на 2023-2026 годы

Самарская область, г.Кинель

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0000000000
от « 05 » 07 2023г.
Зав. спец. Котлярова Т.И.
(должность, Ф.И.О.)

2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между муниципальным бюджетным учреждением «Информационный центр», именуемое далее «Работодатель», в лице руководителя МБУ «Информационный центр» Каримовой Эльвиры Булатовны и Работниками МБУ «Информационный центр» (далее - работники), в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБУ «Информационный центр».

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. Работодатель признает представителей трудового коллектива по всем условиям коллективного договора, вести переговоры, заключать, подписывать коллективный договор, вносить изменения и дополнения в него, в соответствии с Протоколом собрания работников МБУ «Информационный центр».

1.6. Коллективный договор не должен ухудшать условия труда и социальные гарантии, установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора.

1.7. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин и обязательств, которые могут повлечь возникновения конфликтов.

1.8. Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах по изменению коллективного договора за нарушение, невыполнение обязательств по коллективному договору, за не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, определяется в соответствии с законодательством о труде.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются

заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, и на срок, определенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами МБУ «Информационный центр».

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню их выполнения указываются в индивидуальном трудовом договоре и в должностных инструкциях.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией. Для этих целей работодатель принимает меры по сохранению, созданию новых рабочих мест, заполнению вакансий работниками организации, имеющими необходимую квалификацию или прошедшие переподготовку.

2.4. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация организации, ее подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение численности коллектива, рабочих мест или ухудшения условий труда, может осуществляться только в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, сокращение работников производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1. и пункту 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

3.2. Привлечение отдельных работников к сверхурочной работе допускается с их согласия и при издании соответствующего письменного приказа МБУ «Информационный центр». Общая продолжительность всех видов сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.3. Работа сверх нормальной продолжительности времени работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы.

3.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников МБУ «Информационный центр» составляет 28 календарных дней.

3.6. Работникам МБУ «Информационный центр» может предоставляться

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в связи с установлением особого режима деятельности, при необходимости эпизодического привлечения работника к выполнению своих должностных обязанностей за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, устанавливается правовым актом МБУ «Информационный центр».

Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, и родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

3.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска и присоединяются к основному отпуску.

3.8. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, Российской Федерации, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков.

3.9. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представителей работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников в начале года.

3.10. По согласованию с работодателем работнику, по его желанию, исходя из производственной возможности, очередной отпуск может предоставляться частями. При этом одна часть отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. По заявлению работника ему предоставляется время с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием – 3 календарных дня;
- свадьбой детей – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим детей, обучающихся в школе (1-4 классы, 9, 11 классы) - 1 календарный день в первый день каждого учебного года;
- смертью близких родственников – 3 календарных дня.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в период, связанный с указанными событиями. Данный вид отпуска не подлежит переносу на другой период, не связанный с указанными событиями. В случае наступления указанных событий в период нахождения работника в очередном ежегодном отпуске, учебном отпуске, в период временной нетрудоспособности, в период отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, простое, дополнительный отпуск не предоставляется.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим путёвку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

3.14. При увольнении работнику, не использовавшему своего права на отпуск, выплачивается компенсация. Компенсация за отпуск, удлиненный на основании коллективного договора, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному в настоящем коллективном договоре.

3.15. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются 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. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.16. Гарантии, предусмотренные ч.2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключит контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Денежное содержание (заработная плата) выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 22 числа текущего месяца за первую половину, 7 числа месяца следующего за расчетным – окончательный расчет. Если дата выплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.2. Расчеты с работниками по оплате труда и иным выплатам осуществляются на личные банковские зарплатные карты, в рамках зарплатного проекта. Для зачисления заработной платы используются национальные

платежные карты «МИР». За работниками сохраняется право указать иную кредитную организацию по своему выбору, сообщив в письменном форме об изменении реквизитов не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.3. Размеры должностных окладов индексируются с учетом уровня инфляции и на основании распоряжения (постановления) Администрации городского округа Кинель Самарской области.

4.1.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется в Положении «О порядке и условиях оплаты труда»).

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей профессий (должностей), отсутствующих в штатном расписании, без освобождения от своей основной работы производить доплаты за ведение архива, воинский учет, охрану труда, ведение электронных ресурсов (конкретный размер доплаты определяется на заседании Комиссии по оплате труда утверждается протоколом и вносится в лист оценки интенсивности и напряженности работника).

Производить доплаты за работы возникающие в порядке производственной необходимости и не указанные в Положении «О порядке и условиях оплаты труда» (конкретный размер доплаты определяется на заседании Комиссии по оплате труда утверждается протоколом и вносится в лист оценки интенсивности и напряженности работника).

4.1.5. Устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет, особые условия труда, сложность и напряженность выполняемой работы, согласно Положению «О порядке и условиях оплаты труда» утвержденному постановлением Администрации городского округа Кинель Самарской области.

4.1.6. При наличии экономии денежных средств, производить выплаты поощрительных премий.

Поощрительные премии в МБУ «Информационный центр» выплачиваются в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты труда», утвержденного постановлением Администрации городского округа Кинель Самарской области, на основании приказа МБУ «Информационный центр» с приложением пофамильного списка.

Поощрение может назначаться в процентах от суммы оклада сотрудника, денежного содержания или в конкретной денежной сумме.

4.2. Гарантии и компенсации.

4.2.1. При направлении работника в служебную командировку в соответствии со статьей 168, 169 Трудового кодекса Российской Федерации ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии со ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

Среднее денежное содержание (заработную плату) за дни нахождения в служебной командировке производить работнику из расчета что больше:

а) исходя из фактически начисленного ему денежного содержания

(заработной платы) и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого работник находился в командировке;

б) исходя из денежного содержания (заработной платы) текущего месяца по установленным должностным окладам, надбавкам, доплатам, установленной системе денежного поощрения, т.е. согласно штатному расписанию.

В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- фактические расходы по проезду;
- фактические расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные) из расчета:

700 (семьсот) рублей 00 (ноль) копеек в сутки на территории Российской Федерации;

иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя МБУ «Информационный центр».

4.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 ТК РФ.

4.2.3. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При расчете отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск, в соответствии со статьей 139 ТК РФ, расчет средней заработной платы каждому работнику производить исходя из среднего дневного заработка для расчета отпусков исчисленного за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). При уходе в отпуск, выплата заработной платы осуществляется досрочно за фактически отработанное время, одновременно с отпускными.

4.2.4. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с ТК РФ. Вместо оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, по желанию работника, может быть представлен другой день отдыха. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты также может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.5. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников МБУ «Информационный центр», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

4.2.6. При прекращении трудового договора в связи со смертью работника, заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск и иные выплаты, причитающиеся работнику, согласно статьи 141 ТК РФ выплачиваются члену его семьи, который с ним проживал совместно, или лицу, находящемуся на иждивении работника на день смерти. Выплаты производятся на основании соответствующих документов.

5. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.1. Согласно ст. 351. 7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

5.3. В период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

5.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение

социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

5.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 статьи 121 ТК РФ).

5.7. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст. 11 ФЗ 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»). Для предоставления отпуска супруга подает работодателю заявление о предоставлении отпуска с приложением копии отпускного удостоверения

(отпускного билета либо выписки из приказа о предоставлении отпуска) военнослужащего.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

6.3.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.3.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.3.3 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.3.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.3.5 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.6 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.3.7 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.8 приобретение за счет собственных средств 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.3.9 оснащение средствами коллективной защиты;

6.3.10 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на

рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.22. 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, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих

дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3.29. работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении

пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

6.4. Представитель работников:

6.4.2. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

6.4.3. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.4.4. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

6.4.5. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

6.4.6. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

6.4.7. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

6.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

6.6. Стороны договорились:

6.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

6.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1.Работодатель:

7.1.1. обеспечивает своевременное начисление и перечисление взносов во внебюджетные фонды (Фонд обязательного медицинского страхования, Социальный фонд России);

7.1.2.осуществляет работу по реализации Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»;

7.1.3. обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, информирует застрахованных лиц, работающих в учреждении, о сведениях, представленных в Социальный фонд России, обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на

оформление пенсии;

7.1.4. обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);

7.1.5. проводит анализ заболеваемости работников, случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников;

7.1.6. обеспечивает работников пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

7.1.7. выплачивает пособие из расчета среднего заработка за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

7.1.8. гарантирует полное использование средств социального страхования, востребованных из Социального фонда России, на проведение предупредительных мероприятий по недопущению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также оздоровительные мероприятия для работников;

7.2. Работодатель может оказывать следующие виды социальной помощи при условии экономии фонда оплаты труда и только при наличии средств на текущий финансовый год.:

7.2.1. организовывать торжественные чествования работников и оказывать материальную помощь:

-в связи с юбилейными датами по возрасту (50, 55, 60, 65 лет) в размере 1-го месячного денежного содержания;

-в связи с рождением ребенка в размере 1-го месячного денежного содержания;

-в связи с проходами впервые выходящих на страховую пенсию по старости работников в размере 3-х месячного денежного содержания.

7.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти члена семьи в размере 5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек.

Материальная помощь оказывается при условии, что обращение последовало не позднее шести месяцев со дня погребения, на основании заявления работника, документа, подтверждающего родственную связь с умершим, и только при наличии средств на текущий финансовый год.

7.5. Работодатель может оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения работникам хирургических операций, обследования и лечения, где размер затрат составляет не менее 100 000 (сто тысяч) рублей 00 копеек.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, при предоставлении документов, подтверждающих затраты, в пределах 3 (трех) минимальных размеров оплаты труда, действующих на дату принятия решения, установленных Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и только при наличии средств на текущий финансовый год.

7.6. Работникам организации производится доплата до их фактического среднего заработка, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуску по уходу за ребенком в сумме, превышающей предельную величину базы для начисления страховых взносов в Социальный фонд России на соответствующий календарный год, установленную Федеральным законодательством.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Представители работников осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.2. Работодатель принимает решения по согласованию с представителями работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором.

8.3. Представители работников имеют право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, затрагивающему трудовые права работников.

8.4. Представители работников пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров.

8.5. Представители работников обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников администрации, комиссию по социальному страхованию.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представителей работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителями работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трехлетнего срока. По истечении срока действия коллективного договора его действие может быть продлено на срок не более 3-х лет.

9.2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 30 календарных рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора работника при приеме на работу (до подписания трудового договора).

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимному согласию работодателя и уполномоченного представителя трудового коллектива.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующим органом по труду. Работодатель и уполномоченный представитель трудового коллектива ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

ПОДПИСИ СТОРОН:

ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников

Васина Васина Е.С.

29.05.2023г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

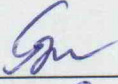
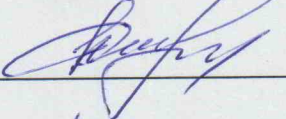
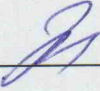
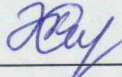
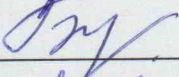
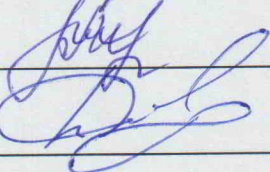
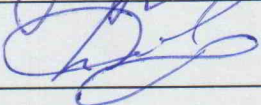

Директор МБУ «Информационный центр»

Каримова Каримова Э.Б.

29.05.2023г.



С Колдоговором ознакомлены:

	дата	подпись	расшифровка (ФИО)
1	29.05.23		Багдасарян Р. А.
2	29.05.2023		Рассказова О. А.
3	29.05.2023	Васина	Васина Е. С.
4	29.05.2023	Аль-	Итаева А. Д.
5	29.05.2023		Коримова М. О.
6	29.05.2023	Тюкаев	Тюкаева Д. А.
7	29.05.2023	Тухаев	Туханова О. Н.
8	29.05.2023		Куримова З. Б.
9	29.05.2023		Тухтарова Н. А.
10	29.05.2023		Куримова М. С.
11	29.05.2023		Давлатова Г. Н.
12	29.05.2023		Коримова М. О.

прошито, пронумеровано и

скреплено печатью

19 (двадцать девять) листа (ов)

Директор

Э.Б. Каримов

