

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Директор

ГБУ РК «Крымский киномедиацентр»

С.Д. Косарич

24 апреля 2024 г.

ОГНИЕ ПО РАБОТНИКАМ:

Уполномоченный представитель

ГБУ РК «Крымский киномедиацентр»

А.А. Новиков

24 апреля 2024 г.

Стороны (далее – Участники) – лицо директора ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» с одной стороны и Уполномоченный представитель ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» – Новиков Александр Александрович, с другой стороны, в лице представителя трудового коллектива – Новиков Александр Александрович, работника ГБУ РК «Крымский киномедиацентр», в лице Уполномоченный представитель ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» – Новиков Александр Александрович, приглашают к подписанию настоящего колективного договора, в целях определения прав и обязанностей сторон в сфере труда, социального партнерства и социальной политики.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение Республики Крым
«Крымский киномедиацентр»**

01.07.2024—30.06.2026г.г.

14. Стороны настоящего коллективного договора, своих взаимоотношений на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), выразили:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договоре в интересах укрепления и расширения социального партнерства на демократической основе;
- оба поданные сторонами в их предоставленных трудового законодательства и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права;
- неподчиненность и независимость сторон;
- свободе выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- равнозначность принятия сторонами на себя обязательств;
- равнотрудность обеих сторон, инициируемых ими себя сторонами;
- добровольность выполнения коллективного договора, согласия и добровольность сторон, их представителей за исполнение ими на колективного договора.

**г. Симферополь
2024г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и администрацией Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымский киномедиацентр» (далее - Учреждение) (ст. 40 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

1.2. Сторонами (далее - Стороны) настоящего коллективного договора являются:

- администрация Учреждения (далее - Работодатель), в лице директора Косарич Светланы Дмитриевны, с одной стороны;

- работники Учреждения (далее — Работники), в лице уполномоченного представителя от трудового коллектива — Новикова Александра Алексеевича, избранного из числа работников на общем собрании трудового коллектива (далее — Уполномоченный представитель), с другой стороны. Уполномоченный представитель является полномочным представителем Работников при разработке и подписании коллективного договора, а также при ведении переговоров с Работодателем по решению социально-экономических вопросов и защите их прав.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, установления режимов работы и ненормированного рабочего дня, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Стороны настоящего коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 июля 2024 года и действует в течении всего срока. По истечению этого срока Стороны имеют право (изменить или дополнить) настоящий Коллективный договор (на срок более трех лет) или заключить новый Коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся с согласия Сторон. Реализация Коллективного договора предусматривает разработку и введение в действие соответствующих локальных актов.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.8. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров. Конфликтные или спорные ситуации, возникающие между Работодателем и работниками, рассматриваются Комиссией по урегулированию споров между участниками трудовых отношений Учреждения (далее –КТС).

1.9. Если в течение срока действия коллективного договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с Договором, то приоритет в выполнении передается нормам, предусмотренным законодательством.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны договорились о социальном партнерстве, обеспечивающим согласование интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений, а также направленном на повышение эффективности работы, качества предоставляемых услуг и работ, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Крым, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2 предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3 обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.4 выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым и коллективным договорами;

2.2.5 создавать условия для повышения квалификации и профессионального уровня Работников;

2.2.6 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.7 обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.8 не препятствовать Работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав законными методами;

2.2.9 осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

2.2.10 возмещать вред, причиненный здоровью Работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.11 предоставлять Уполномоченному представителю полную и достоверную информацию, необходимую для разработки, заключения, изменения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением, а также отдельных соглашений и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и вопросы, которые по законодательству Российской Федерации, требуют учета мнения представительного органа Работников.

2.3. Уполномоченный представитель обязуется:

2.3.1 представлять и защищать права и интересы Работников по вопросам индивидуальных трудовых отношений и связанных с трудом, в т.ч. при их обращении в комиссию по трудовым спорам по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью;

2.3.2 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением положений коллективного договора;

2.3.3 принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2.3.4 получать информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

2.3.5 осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных коллективным договором;

2.3.6 проводить переговоры с Работодателем по повышению жизненного уровня Работников учреждения.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, установленный режим труда и отдыха;

2.4.2 соблюдать дисциплину труда;

2.4.3 выполнять установленные нормы труда;

2.4.4 способствовать повышению качества предоставляемых услуг и работ, эффективности производства, улучшению качества изготавливаемой продукции, росту производительности труда;

2.4.5 бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.4.6 незамедлительно извещать Работодателя либо своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, сохранности имущества Работодателя.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

3.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 организовать работу по охране труда и здоровья Работников учреждения, в соответствии с требованиями законодательства РФ, Республики Крым, нормами Положения об охране труда Учреждения;

3.2.2 обеспечить формирование и функционирование в Учреждении Комиссии по охране труда, в количестве не менее 5 человек, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Совета трудового коллектива (далее - СТК);

3.2.3 разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья работников Учреждения, в том числе по проведению специальной оценки условий труда;

3.2.4 назначать ответственных за обеспечение безопасных условий охраны труда в структурных подразделениях;

3.2.5 оборудовать и обеспечить в Учреждении работу уголков охраны труда;

3.2.6 проводить обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

3.2.7 проводить специальную оценку условий труда и нести ответственность за ее проведение, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий работы и охраны труда;

3.2.8 обеспечить бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих, обезвреживающих и дерматологических средств работникам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (по результатам специальной оценки условий труда);

3.2.9 Работникам, чья деятельность связана с управлением транспортными средствами обеспечивать прохождение психиатрического освидетельствования за счет Работодателя в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.2.10. обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работниками Учреждения, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, за счет Работодателя в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.2.11 содействовать прохождению сотрудниками диспансеризации;

3.2.12 обеспечивать Работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями, в соответствии с установленными нормативами;

3.2.13 добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

3.3. Работники обязаны:

3.3.1 соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

3.3.2 правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

3.3.3 проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (периодичность прохождения зависит от степени воздействия вредных и опасных факторов), а также обязательное психиатрическое освидетельствование (для работ, связанных с управлением транспортными средствами);

3.3.4 немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуациях, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

3.4. СТК обязуется:

3.4.1 с привлечением специалиста, ответственного за охрану труда, уполномоченных лиц по охране труда, проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации, Республики Крым и иных нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды);

3.4.2 осуществлять выдачу Работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устраниении выявленных нарушений (ст.20 ФЗ о профсоюзах, ст.45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст.370 ТК РФ, п.п.3.1, 4.6.);

3.4.3 организовать работу уполномоченных лиц СТК по проверке выполнения Мероприятий по охране труда, по соблюдению Работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью Работников;

3.4.4 представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях СТК, в суде;

3.4.5 не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда;

3.4.6 организует работу по предоставлению льгот и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда: дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (по результатам специальной оценки условий труда); доплата к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда (по результатам специальной оценки труда) и осуществляет контроль этого процесса.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1 мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью регионального отраслевого соглашения и коллективного договора;

3.5.2 решения СТК, решения общего собрания ТК по вопросам безопасности труда и охраны здоровья Работников обязательны к рассмотрению Работодателем;

3.5.3 в случае установления факта грубой неосторожности Работника, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения СТК;

3.5.4 в соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ, отказ работника учреждения от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.5.5 должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.6 организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией (п.3.2 Протокола №7 заседания Межведомственной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018 г.).

3.5.7 своевременно реагировать на введение режима повышенной готовности (в том числе в связи с пандемией) и проводить мероприятия по профилактике, дальнейшему недопущению распространения инфекции.

4. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

4.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Совета Министров Республики Крым от 11.06.2019 года №320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры», со всеми изменениями и дополнениями, приказом Министерства культуры Республики Крым (далее-Министерство) от 03.09.2019 г. №154 «Об утверждении порядка определения размера заработной платы и установления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Республики Крым», со всеми изменениями и дополнениями, а также локальными актами Учреждения.

4.3. В области оплаты труда Стороны договорились о следующем:

4.3.1 заработка плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц в следующие сроки:

- заработка плата за 1-ю половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца;

- заработка плата за вторую половину выплачивается 30 числа текущего месяца.

В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ);

4.3.2 заработка платы за 1-ю половину месяца выплачивается из расчета фактически отработанного времени работником;

4.3.3 выплата заработной платы производится в первоочередном порядке;

4.3.4 минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

4.3.5 индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ);

4.3.6 в конце каждого месяца Работнику выдаётся расчетный листок установленного образца.

4.4. Оплата труда Работников, работающих в условиях повременно-премиальной системы, производится по утвержденным тарифным ставкам за фактически отработанное время с учетом выполненного объема работ с применением установленных доплат за условия труда, стимулирующих надбавок и доплат, премий.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с ТК РФ, за первые два часа работы, сверх установленной для работника продолжительности рабочей смены, не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.6. По заявлению Работника, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В этом случае оплата производится за фактически выполненный объем работы или отработанное время в одинарном размере в день, когда выполнялась работа. Время отдыха оплате не подлежит.

4.7. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в этот период времени должен оплачиваться в повышенном размере. Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 20% от стоимости одного часа работы в ночное время.

4.8. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере.

4.9. По заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата производится за фактически выполненный объем работы или отработанное время в одинарном размере в день, когда выполнялась работа. Время отдыха оплате не подлежит.

4.10. Работникам, имеющим право на дополнительные оплачиваемые выходные дни, эти дни предоставляются при наличии всех необходимых документов, подтверждающих это право.

4.11. Для инвалидов 1 и 2 групп, работающих с сокращенной продолжительностью рабочего времени (35 часов), оплата труда производится в соответствии со ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.12. Работникам, работающим по трудовому договору, внутреннего/внешнего совместительства, оплата труда производится на основании трудового договора, с учетом фактически отработанного времени.

4.13. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме сообщил Работодателю о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Листки нетрудоспособности оплачиваются по мере их поступления в бухгалтерию, согласно действующего законодательства.

4.15. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При этом заявление должно быть подано не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.16. Расчет средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.17. Перечисления заработной платы производится Работникам учреждения на счета Работников, с использованием банковских карт.

4.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.18.1 общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

4.18.2 при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, - размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

4.18.3 заработка плата, излишне выплаченная Работнику, не может быть с него удержанна, за исключением случаев, предусмотренных законодательством:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработка плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.19. В области нормирования труда Стороны договорились:

4.19.1 о введении новых норм и условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца;

4.19.2 достижение высокого уровня производительности труда отдельными Работниками, за счет применения по их инициативе новых

приемов труда и совершенствования рабочих мест, не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.19.3 в соответствии с достигнутыми общими результатами работы за год, Работодателем может приниматься решение о дополнительном премировании Работников учреждения за счет прибыли, остающейся в распоряжении Учреждения.

4.20. В случае направления Работника в служебную командировку возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходу по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с письменного разрешения Работодателя.

Возмещение расходов по проезду осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая и комиссионные сборы при приобретении проездного документа), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном/плацкартном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования.

4.21. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются эффективным контрактом, заключенным в письменной форме, в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, который составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

В эффективном контракте с работником (далее-трудовой договор) содержится трудовая функция, должностные обязанности, условия оплаты труда, компенсационные выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

5.2. Работодатель при приеме Работника на работу обязан ознакомить его с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и коллективным договором.

5.3. Прекращение трудового договора между Работником и Работодателем производится в соответствии с ТК РФ.

5.4. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя (п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива учреждения.

5.5. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до восемнадцати лет производится в исключительных случаях, в соответствии с действующим законодательством РФ о труде и социальной защищенности работников.

5.6. Работник, прошедший переподготовку и повысивший свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, имеет приоритет (при прочих равных условиях) в переводе на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии в учреждении соответствующих вакантных мест.

5.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства, предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Уполномоченного представителя.

5.8. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию в рамках выполнения им трудовой функции.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Для Работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня составляет не более восьми часов.

6.2. Для отдельных Работников может в соответствии со статьями 102, 104 ТК РФ применяться гибкий график рабочего времени с суммарным учетом отработанного времени.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов.

6.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников, являющихся инвалидами 1-2 группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. При установлении сокращенной продолжительности рабочего времени менее 35 часов в неделю, оплата труда Работников-инвалидов производится пропорционально отработанному времени.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.8. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

6.10. Для отдельных Работников или коллективов структурных подразделений Учреждения по соглашению сторон могут устанавливаться в пределах учетного периода (рабочего дня, недели, месяца) скользящие (гибкие) графики работы.

6.11. Режим гибкого рабочего времени устанавливается Работодателем или уполномоченными им лицами по заявлению Работника с внесением данных в трудовой договор.

6.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель имеет право привлекать Работников к сверхурочным работам.

Основанием для привлечения к сверхурочным работам является приказ (распоряжение) Работодателя (его представителей). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.13. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться дистанционный или удаленный режимы работы. Условия работы в дистанционном и удаленном режимах регулируются Положением о

дистанционной работе, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

6.14. Для некоторых категорий сотрудников устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне.

Сведения об установлении ненормированного рабочего дня вносятся в трудовой договор. Указанным категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Работникам учреждения предоставляются два выходных дня в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, если иное не предусмотрено в трудовом договоре с конкретным работником.

7.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

7.4. Работникам в возрасте до 18 лет- 31 календарный день.

7.5. Работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности) - 30 календарных дней.

7.6. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

7.8. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, а также отзыв Работника из отпуска допускаются в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.9. Оплата отпуска производиться не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.10. По письменному заявлению Работника денежной компенсацией может быть заменена полностью или частично дополнительная (превышающая 28 календарных дней) часть очередного отпуска.

7.11. Замена отпуска денежной компенсацией Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам моложе 18 лет, беременным женщинам - не допускается.

7.12. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.13. Работникам Учреждения, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

7.14. Согласно ТК РФ, сотрудникам могут предоставляться иные виды дополнительных оплачиваемых отпусков.

7.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1. Трудовой распорядок Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Работников.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. За каждый дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.4. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В период действия дисциплинарного взыскания к Работнику не применяются действующие в Учреждения меры поощрения.

8.5. Дисциплинарные взыскания налагаются директором Учреждения или уполномоченными им лицами.

9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством и требованиями нормативных правовых актов

по охране труда, промышленной, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического и эпидемиологического благополучия.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1 обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

9.2.2 применять сертифицированные, в соответствии с законодательством Российской Федерации, смывающие и обезвреживающие средства;

9.2.3 обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

9.2.4 своевременно приобретать и выдавать бесплатно моющие и обеззараживающие средства сотрудникам, осуществляющим уборку помещений и территорий Учреждения;

9.2.5 обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.2.6 проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

9.2.7 обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

9.2.7. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.8. проводить расследование и учет в установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Результаты расследования несчастных случаев в Учреждении Работодатель рассматривает с участием Уполномоченного представителя для принятия решений, направленных на их исключение;

9.2.9 обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

9.2.10 обеспечить беспрепятственный допуск Уполномоченного представителя и общественного контроля в учреждение, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.11 обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.12 ознакомить Работников с требованиями охраны труда;

9.2.13 рассматривать вопросы по состоянию условий и охраны труда Работников учреждения по результатам проверок структурных подразделений на оперативных совещаниях и вырабатывать меры по их улучшению;

9.2.14 разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда для Работников (согласно стандартам организации, правил, инструкций, норм, положений и т.п.) с учетом мнения Уполномоченного представителя.

9.3. Уполномоченный представитель обязуется:

9.3.1 представлять интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве, интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Участвовать в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.3.2 участвовать в контроле за состоянием условий труда на рабочих местах и готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении и его структурных подразделений;

9.3.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников;

9.3.4 осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и комплексного обследования в структурных подразделениях производственных объектов, рабочих мест подразделений, технического состояния оборудования, машин, механизмов на соответствие требованиям по охране труда и промышленной безопасности;

9.3.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

9.3.6 участвовать в оперативных совещаниях Работодателя при рассмотрении вопросов по состоянию условий и охраны труда Работников учреждения.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1 осуществлять обеспечение здоровых и безопасных условий труда Работников в установленные сроки за счет реализации организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда и улучшению условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и лица ответственные за их выполнение ежегодно устанавливаются в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и производственного контроля на эксплуатируемых объектах, который согласовывается Уполномоченным представителем.

9.4.2 соблюдать для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, к сверхурочным работам.

9.4.3 осуществлять перевод Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую постоянную ниже оплачиваемую работу в учреждении, с сохранением прежнего среднего заработка в течение одного месяца со дня перевода.

При переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, среднийзаработка выплачивается до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

9.4.4 по просьбе Работника устанавливать индивидуальный график труда и отдыха, исключая работу в ночное время.

9.5. Работники обязуются:

9.5.1 соблюдать предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;

9.5.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.5.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию услуг, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.5.4 немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.6. Работник имеет право на:

9.6.1 рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

9.6.2 обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.6.3 отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

9.6.4 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств учреждения;

9.6.5 обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств учреждения;

9.6.6 профессиональную переподготовку за счет средств учреждения в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

9.6.7 запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте Работодателю, руководителю структурного подразделения, а также Уполномоченному представителю;

9.6.8 личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

9.6.9 компенсации, установленные аттестацией рабочих мест, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

10.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Крым. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор принимаются в порядке, предусмотренном ТК РФ для заключения коллективных договоров.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.4. При осуществления указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

10.5. Стороны приняли на себя обязательства: в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения его положений, не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым и социально-экономическим вопросам, включенным в него.

При выполнении всех, социально-экономических гарантий, либо всех условий настоящего коллективного договора, Работники отказываются от забастовок или иных методов давления на Работодателя (митингов, бойкотов и т.д.).

В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к его участникам меры дисциплинарного взыскания.

10.6. Отчёт о выполнении Сторонами коллективного договора заслушивается один раз в год на общем собрании.

Прошло, пронумеровано и скреплено печатью 19

(Sebastopol)

Листове

Директор



КОДЫ КОМПЕТЕНЦИИ И ПРОФЕССИИ СВОИХ ПОДДОБНЫХ МАСТЕРСТВАХ, А ТАКЖЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЯТЬ ИХ ПОЗНАНИЯ В ПРАКТИЧЕСКОМ РАБОТАХ.

ногого штатистичного метода. Аналізовані дані показують, що відмінною є залежність між розміром підприємства та коефіцієнтом ефективності використання ресурсів. Важливою є залежність між розміром підприємства та коефіцієнтом ефективності використання ресурсів.

гражданской дополнительной оплаты (по СТКЧ) в размере 100% от суммы оплаты, включая налог на имущество организаций, а также налог на имущество граждан, если иное не предусмотрено законом.