СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета
представителей работников
муниципального автономного
учреждения «Центр
гражданского и патриотического
воспитания имени Егора
Ивановича Горбатова»
_____Р.Р.Сафаров
«03» 12 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
муниципального автономного
учреждения «Центр
гражданского и патриотического
воспитания имени Егора
Ивановича Горбатова»
_____А.П.Ломачинский
«03» 12 20 21 г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации города Мегиона
Регистрационный номер 133 070
от «03» 12 2021 года
(дата регистрации)
(подпись)
МП

Управление экономической политики

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова»
на 2022-2024 годы

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата труда
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости
6. Охрана труда
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации
8. Заключительные положения

1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» (далее - Работодатель) и работниками муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» в лице Председателя Совета представителей работников муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» (далее по тексту-СПР), представляющего интересы работников.

2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» (далее-учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, уставом учреждения и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

5. Совет представителей работников учреждения, действующий на основании Положения, является представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении положений коллективного договора.

Все основные вопросы относительно трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения учреждения, устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Изменения и дополнения в данный коллективный договор производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны общим собранием трудового коллектива учреждения или СПР (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежней редакцией коллективного договора и установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Контроль хода выполнения положений коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора.

9. Для подведения итогов выполнения положений коллективного договора, стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании не реже одного раза в год.

10. Стороны коллективного договора, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, позволяющие предотвратить любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению положений коллективного договора.

11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу,

обеспечивать гласность содержания и выполнения положений коллективного договора.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

12. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами, заключенными между работниками и работодателем.

13. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками, при поступлении их на работу, оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

15. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

16. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения и иные локальные нормативно-правовые акты учреждения.

17. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста Работников.

18. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно, Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением им трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

20. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Совета представителей работников учреждения.

21. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

22. Рабочее время - время, в течение которого Работник, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными локальными нормативно - правовыми актами учреждения относятся к рабочему времени.

23. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

24. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

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

Заключение трудового договора между Работодателем и Работником, предусматривающее выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, действующим законодательством Российской Федерации.

26. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

27. Для Работников учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться гибкий график работы, в соответствие с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

28. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников учреждения или по соглашению между Работниками и Работодателем.

28.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников учреждения.

28.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность,- не более 12 часов в неделю);

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю 9при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность,- не более 17,5 часов в неделю);

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

28.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работника. По соглашению сторон трудового договора, Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

29. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

30. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

31. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

-для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

-для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

-для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

32. За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

33. Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

34. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

35. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

36. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

37. По распоряжению Работодателя, Работники могут, при необходимости, периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

38. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском.

39. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работников может быть заменена денежной компенсацией.

40. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

41. На основании письменного заявления Работников, Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Оплата труда

42. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда Работников учреждения производится в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

43. Работодатель обязуется:

43.1. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

43.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме путем безналичного перечисления на расчетный счет Работника, в сроки, определенные трудовым договором.

43.3. Производить оплату труда Работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Размеры должностных окладов Работников определяются трудовыми договорами, Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

43.4. Осуществлять премирование Работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год, в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

43.5. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов Работников в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.

43.6. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца 5 и 20 числа. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовом договоре.

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

43.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

43.8. Производить оплату отпусков Работникам за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

43.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации)

в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

43.10. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

43.11. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

43.12. Совет представителей работников учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам учреждения.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

44. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников учреждения. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников, Работодатель действует в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным уведомлением Совета представителей работников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

45. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование, и с целью сохранения кадров, принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

46. Работодатель обязуется:

46.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации, в отношении отдельных категорий Работников.

46.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

46.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска Работника.

46.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории Работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

46.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией.

46.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

46.7. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

46.8. Работодатель по согласованию с Советом представителей работников учреждения обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Охрана труда

47. Работодатель организует деятельность учреждения на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направление своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

48. Работодатель обязуется:

48.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

48.2. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда Работников.

48.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

48.4. Проводить при приеме Работников на работу инструктаж по охране труда.

48.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

48.6. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48.7. Проводить обучение охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

48.8. Информировать Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

48.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и

здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

48.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с Работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

48.11. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения законодательства РФ, и других должностных лиц и органов, осуществляющих контроль условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве.

48.12. Осуществлять постоянный контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

48.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

48.14. Рассматривать совместно с Советом представителей работников учреждения споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

48.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

48.16. Обеспечить условия труда несовершеннолетних граждан, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

49. Совет представителей работников учреждения обязуется:

49.1. Осуществлять контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда.

49.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

49.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

49.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

49.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

49.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

49.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

50. Работник учреждения обязан:

50.1. соблюдать требования охраны труда;

50.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

50.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

50.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

50.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

51. Работодатель обязуется:

51.1. обеспечить право Работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

51.2. своевременно перечислять денежные средства в страховые фонды в размере, определенном действующим законодательством Российской Федерации;

51.3. обеспечить регистрацию Работников учреждения в системе индивидуального (персонифицированного) учета, своевременно и достоверно предоставлять сведения о трудовой деятельности и заработной плате Работников.

52. Совет представителей работников учреждения обязуется обеспечить контроль соблюдения права Работников на социальное, пенсионное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

53. Стороны согласились на следующие социальные гарантии, компенсации и льготы:

53.1. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в случаях:

вступления в брак впервые;

рождения ребенка;

в случае смерти работника или его близких родственников.

53.2. Работникам учреждения производятся выплаты:

по случаю персональных юбилейных дат (50,55,60,65,70 лет);

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная премия к праздничным датам, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное пособие в связи с выходом на пенсию по старости;

ежемесячная доплата за ученую степень;

надбавка водителям за классность;

надбавка за почетные звания, государственные награды.

Порядок и размер выплат определяется Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

8. Заключительные положения

54. Настоящий коллективный договор вступает в силу после уведомительной регистрации в администрации города Мегиона и заключен сроком на три года. По

истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

56. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (преобразовании, ликвидации) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

59. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся только при наличии взаимного согласия, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

60. Настоящий договор заключен на три года и действует с 01.01.2022 года.

61. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

62. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

63. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

64. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Муниципальное автономное учреждение «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова»
Прошито, пронумеровано, скреплено печатью
на 12 листах
Директор
А.П. Ломачинский

Уведомление
о регистрации коллективного договора, соглашения
(дополнения и изменения в коллективный договор, соглашение),
без наличия условий, ухудшающих положение работников

г.Мегион

от 20.12.2021 70

По результатам рассмотрения коллективного договора на 2022 – 2024 годы, заключенного между муниципальным автономным учреждением «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» в лице директора А.П.Ломачинского и работниками муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» в лице председателя Совета представителей работников муниципального автономного учреждения «Центр гражданского и патриотического воспитания имени Егора Ивановича Горбатова» Р.Р.Сафарова, подписанного 03 декабря 2021 года, вступающего в силу с 01 января 2022 года сроком на три года,

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен
регистрационный номер **133 070** Дата регистрации **« 20 » декабря 2021 года**

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления
экономической политики

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат
020A2263000CAD3CBC4DB59ABD3BD16864
Владелец Химичук Юлия Сергеевна
Действителен с 16.04.2021 по 16.04.2022

Ю.С.Химичук