


<p>ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ</p> <p>Директор ГАУ ТО ЦСО «Воронинские горки»</p>  <p>_____ / П.С. Мустафин/ «18» _____ 2020г.</p>	<p>ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ</p>  <p>_____ / О.А. Храмова/ «18» _____ 2020г.</p>
--	---

УТВЕРЖДЕНО

Протокол собрания трудового коллектива

№ 5 от 18.05.2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Тюменской области «Центр спорта и отдыха
«Воронинские горки»

на 2020-2023 годы

Дата вступления в силу коллективного договора: «18» мая 2020г.

Срок действия коллективного договора: «18» мая 2023г.

*секретарь ГАУ ТО ЦСО, МБОУ «Горки»
Сладасова И.В. 15.04.2020.*

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - Мустафина Павла Сергеевича, действующего на основании Устава,

Работник в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - Храмовой Ольги Александровны, действующей на основании Протокола общего собрания трудового коллектива № 5 от 18.05.2020г.

1.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие норму трудового права по согласованию с уполномоченными представителями.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условия высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. Срок и сфера действия коллективного договора

2.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия при принятии нового договора за три месяца до окончания действия настоящего договора.

3. Взаимодействие сторон в социально-экономической области и социальном партнерстве

3.1. В целях выполнения настоящего договора, обеспечения социальных гарантий работников учреждения, снижения уровня и смягчения остроты социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

3.1.1. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития Уставной деятельности, новых технологий и услуг;
- повышение роста производительности труда;
- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий;
- создание позитивных трудовых мотиваций.

3.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.3. Вносить в законодательные и исполнительные органы власти совместные предложения по вопросам повышения социальной защищенности работников учреждения.

3.1.4. Осуществлять мероприятия по повышению профессионального мастерства работников, качества предоставляемых услуг.

3.1.5. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- повышения заработной платы и доходов работников;
- обеспечения занятости;
- обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников (соблюдение требований охраны труда, профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников);

- улучшения социальных гарантий работников;
- поощрения и награждения работников за успехи и особые заслуги в работе.

3.1.6. Решать иные проблемы, связанные с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации.

3.1.7. Участвовать в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

3.1.8. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.1.9. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. 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 нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. 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; ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

4.4.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.4.2. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.4.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.4.4. Работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих в сменном режиме по графику сменности, в соответствии со статьей 99, 104 ТК РФ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Учет рабочего времени осуществляется в соответствии с табелем учета рабочего времени.

4.4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.4.6. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время года, в соответствии со статьей 267 ТК РФ.

4.4.7. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней и предоставляется в любое удобное для них время года.

4.4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.4.9. Работодатель предоставляет выходные дни работникам, работающим посменно, в различные дни недели согласно графикам сменности и Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.4.10. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляются дополнительные выходные дни в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

4.4.11. Работникам, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.5. Стороны договорились о нижеследующем:

4.5.1. Изменение режима рабочего времени по просьбе работника возможно при наличии у работника уважительных причин и не должно влиять на продолжительность ежедневной работы.

4.5.2. Сверхурочная работа допускается в случаях производственной необходимости и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ и Положением об оплате труда и порядке установления выплат стимулирующего характера в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки»; Положением об условиях оплаты труда, порядке, видах, размерах и периодичности премирования заместителя директора по эксплуатации объекта спорта, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки». Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

4.5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5. Оплата и нормирование труда

В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы работников, усиления ее роли в достижении высокопроизводительного труда и формирования доходов работающих, стороны договорились о следующем:

5.1. В области оплаты труда:

5.1.1. При наличии финансовых возможностей и выполнения утвержденных ключевых показателей эффективности деятельности учреждения работодатель рассматривает возможность обеспечения роста средней заработной платы.

5.1.2. Производить постоянную работу по повышению производительности труда, нормированию и организации труда работников.

5.1.3. Оплату и стимулирование труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда и порядке установления выплат стимулирующего характера в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки»; Положением об условиях оплаты труда, порядке, видах, размерах и периодичности премирования заместителя директора по эксплуатации объекта спорта, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки», штатным расписанием, утверждаемым работодателем, а также другими локальными нормативными актами учреждения.

5.1.4. Выплату заработной платы производить два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счет работника в банке либо непосредственно работнику в кассе учреждения:

- 20 числа производится выплата части заработной платы за первую половину текущего месяца (аванс);
- 05 числа следующего месяца - остальная часть заработной платы по итогам работы за предыдущий месяц.

Минимальный размер аванса в счет заработной платы работника за первую половину месяца, должен быть не ниже тарифной ставки работника за фактически отработанное время.

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

5.1.6. Перенос сроков выплаты заработной платы работникам учреждения устанавливается приказом работодателя.

5.1.7. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала, в соответствии с частью 9 статьи 136 ТК РФ.

5.1.8. Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам работник представляет листок нетрудоспособности. Работодатель назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

5.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения работника выплатить не оспариваемую им сумму в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

5.1.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов в соответствии со статьей 141 ТК РФ.

5.1.11. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

5.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии Положением об оплате труда и порядке установления выплат стимулирующего характера в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки»; Положением об условиях оплаты труда, порядке, видах, размерах и периодичности премирования заместителя директора по эксплуатации объекта спорта, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки».

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.1.13. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (работа в сверхурочное время) оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ и Положением об оплате труда и порядке установления выплат стимулирующего характера в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки».

5.1.14. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и Положением об оплате труда и материальном стимулировании (премировании) работников ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки»; Положением об условиях оплаты труда, порядке, видах, размерах и периодичности премирования заместителя директора по эксплуатации объекта спорта, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки».

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления месячной тарифной ставки на количество рабочих часов в месяце.

5.1.15. Оплата труда в ночное время оплачивается работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.1.16. Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента 1,15 (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 августа 1971 г. N 325/24 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения").

5.1.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьями 178, 181, 318 ТК РФ.

5.1.18. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

5.1.19. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.20. Удержания из заработной платы по инициативе работника производятся на основании личного заявления.

Удержания, относящиеся к обязательным:

- с целью погашения обязательств работника перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.).
- с целью погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы).

5.1.21. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

-для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

-для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

-для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

В вышеперечисленных случаях, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

-при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81 ТК РФ, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простоя (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.1.22. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы (при увольнении) не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ (ч. 1 ст. 138 ТК РФ), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, (УИК РФ от 08.01.1997 N 1-ФЗ, ФЗ N 229-ФЗ от 02.10.2007 "Об исполнительном производстве") - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,

возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов в соответствии со статьей 138 ТК РФ.

5.1.23. Работодатель несет ответственность за сроки и очередность выплаты заработной платы, и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. В области нормирования труда:

5.2.1. Нормы труда (нормы выработки, времени), нормативы численности и другие нормы устанавливаются для работников в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

5.2.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.2.3. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со статьей 160 ТК РФ. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.2.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанные пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы в соответствии со статьей 155 ТК РФ.

6. Гарантии и компенсации, связанные с трудовой деятельностью

6.1. Стороны договорились, что при направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии со статьей 167 ТК РФ, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель, в соответствии со ст. 168 ТК РФ, возмещает работнику:

-расходы по проезду (к месту служебной командировки и обратно, в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами: комиссионные сборы, уплату страховых премий по обязательному страхованию пассажиров на транспорте и т.д. при оформлении проездных документов, расходы за пользование на транспорте постельными принадлежностями);

-расходы по найму жилого помещения (при предъявлении подтверждающих документов в размере фактических затрат);

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

-иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

6.3. При направлении работника на обучение за счет средств работодателя с первым заключается договор на обучение в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (ст. 173-176) не предоставляются.

7. Стимулирование и поощрение работников

7.1. Нематериальное стимулирование является важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата и проявлению творческих способностей.

7.1.1. Функционирование и дальнейшее развитие системы нематериального поощрения учреждения базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности работника;
- распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных работников, воспитание на их примере молодых работников.

7.1.2. Система нематериального стимулирования учреждения обеспечивает:

- стимулирование и поощрение работников за достижение наивысших показателей текущей производственной деятельности;

- поощрение и стимулирование работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд;

- стимулирование и поощрение творческой инициативы работников за разработку, и внедрение инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта;

- награждение работников за решительные действия, смелость и мужество, проявленные в экстремальных условиях.

- дополнительными средствами труда для облегчения/удобства выполнения возложенных обязанностей (предоставление персонального телефона, оплата сотовой корпоративной связи).

7.1.3. Награждение оформляется приказом учреждения. В приказе отмечаются успехи в работе, за которые поощряется работник, а также указывается конкретная форма поощрения (выдача грамот, благодарности, поздравление с праздниками, значимыми для сотрудника, доска почета).

7.2. Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и порядке установления выплат стимулирующего характера в ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки»; Положением об условиях оплаты труда, порядке, видах, размерах и периодичности премирования заместителя директора по эксплуатации объекта спорта, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера ГАУ ТО «ЦСО «Воронинские горки».

8. Гарантии занятости работников

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

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

8.3. Критерии массового увольнения, считается увольнение в связи с сокращением численности или штата более 50 процентов работников от общей численности работающих в учреждении в течение 90 календарных дней.

Работодатель не менее чем за три месяца должен представить в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, о сроке, в течение которого намечено проведение увольнения (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения").

8.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением заработной платы в течение двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении.

8.5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 ТК РФ, а также работникам с большим стажем работы в учреждении, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее трех лет.

8.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, 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 трудового коллектива.

8.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. В целях повышения социальной защищенности работников работодатель предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности учреждения в части расходов социальной сферы:

9.1.1. Выплата единовременной материальной помощи в случае смерти работника в размере не менее 5 000 (пяти тысяч) рублей лицам, осуществляющим организацию похорон;

9.1.2. Выплата единовременной материальной помощи в случае:

- смерти близких родственников (супруги, родители, дети, опекуны, попечители, усыновители и усыновленные) на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения в размере 15 000,00 (Пятнадцать тысяч) рублей 00 копеек;
- в связи со стихийным бедствием или с другим чрезвычайным обстоятельством на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др. в размере 15 000,00 (Пятнадцать тысяч) рублей 00 копеек;
- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, выплачивается работникам (родителям, усыновителям, опекунам) в размере 15 000,00 (Пятнадцать тысяч) рублей 00 копеек, на каждого ребенка, на основании предоставления копии свидетельства о рождении, подтверждающих документов об усыновлении, опекунстве. В случае, если оба супруга имеют место работы в Учреждении выплата осуществляется одному из работников;
- при вступлении в брак, работнику в размере 16 644,00 (Шестнадцать тысяч шестьсот сорок четыре) рублей 00 копеек, на основании предоставления копии свидетельства о заключении брака. В случае, если оба супруга имеют место работы в Учреждении выплата осуществляется одному из работников.
- в случае тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (см. Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201), либо не предусмотрены

Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (см. Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201) - по ходатайству непосредственного руководителя, либо по заявлению работника, с предоставлением подтверждающих документов о понесенных расходах, выплачивается в сумме фактических затрат, но не более 16 644,00 (Шестнадцать тысяч шестьсот сорок четыре) рублей 00 копеек (не чаще одного раза в календарный год).

9.1.3. Приобретение корпоративных новогодних подарков для детей работников учреждения в возрасте от одного года до 14 лет. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя и др.) ребенка - работники учреждения, указанная гарантия предоставляется только одному из них.

9.1.4. Гарантии и льготы, выплачиваются при наличии денежных средств работодателя.

10. Развитие кадрового потенциала

10.1. Одним из основных направлений деятельности учреждения в области кадровой политики является развитие кадрового потенциала работников учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

10.2. Для обеспечения занятости и повышения квалификации работников, работодатель обеспечивает их своевременную профессиональную подготовку в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

10.3. Работодатель создает условия и предоставляет возможность для повышения квалификации, обучения и стажировки работников в интересах и за счет средств работодателя на условиях соответствующего договора.

10.4. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением.

10.5. Для сохранения кадрового потенциала, обеспечения непрерывности в решении функциональных задач работодатель формирует резерв руководящих кадров и организует работу с ним.

10.6. Формирование резерва осуществляется с учетом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

11. Охрана труда

11.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает:

11.1.1. Безопасные условия и охрану труда для работников;

11.1.2. Оборудование и работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение наглядной агитации по охране труда;

11.1.3. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда по учреждению:

- туалетов и умывальников санитарно-гигиеническими расходными средствами (мылом, туалетной бумагой, полотенцами, электросушилками для рук и др.);
- помещений для приема пищи (площадь - не менее 12 кв.м.), оборудованных умывальником, электрочайником, микроволновой печью, холодильником;
- санитарных постов (мест) с аптечками, укомплектованными набором препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Перевозку в медицинские учреждения работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания (в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи) транспортом работодателя либо за его счет;

11.1.4. Приобретение и выдачу за счет средств работодателя сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях.

Работникам, занятым на работе не полный рабочий день, специальная одежда и специальная обувь выдаются на срок, пропорционально установленному рабочему времени по отношению к срокам носки, установленным типовыми нормами.

Замена выдаваемых сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты денежной компенсацией работникам запрещается.

11.1.5. Проведение за счет средств работодателя обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

В соответствии с медицинскими рекомендациями работодатель направляет указанного работника на внеочередные медицинские осмотры (обследования).

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

11.1.6. Бесперебойное снабжение смывающими и обезвреживающими средствами помещения, оборудование умывальниками на территории рабочей зоны работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями.

11.1.7. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении в соответствии с требованиями и периодичностью установленных действующим законодательством РФ. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах. Информирование работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

11.1.8. Проведение расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством;

11.1.9. Работодатель не применяет каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследует работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности оформляется актом произвольной формы комиссией по охране труда или предписанием специалиста по охране труда.

На время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по вине работника, за последним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

11.1.10. Проведение для всех поступающих на работу лиц инструктажа по охране труда, пожарной безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

12. Заключительные положения.

12.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

Итоги выполнения договора подводятся 1 раз в год (декабрь) на заседании двусторонней комиссии по результатам работы за год в целом.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

12.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.