

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА НЯГАНИ
ГОРОДСКОЙ КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР «ПЛАНЕТА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и работниками
муниципального автономного учреждения культуры
города Нягани «Городской культурный центр «Планета»**

На период:
с 01 января 2024 года
по 01 января 2027 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе трудовых отношений и охраны труда Администрации города Нягани

Юридический адрес:
1 мкр., дом 29 Г/4
Тюменская область
ХМАО-Югра, 628181
8 (34672) 26-5-26, доб. 201

Принят общим собранием
трудового коллектива, протокол
№ 1 г. Нягань
от «20» ноября 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Наименование раздела	№ страницы
Раздел 1	Общие положения	стр. 3-4
Раздел 2	Трудовые отношения, обеспечение занятости	стр. 4-6
Раздел 3	Рабочее время, время отдыха и продолжительность отпусков	стр. 6-8
Раздел 4	Оплата труда	стр. 8-11
Раздел 5	Улучшение охраны труда работников	стр.11-14
Раздел 6	Улучшение жилищных условий	стр.14
Раздел 7	Социальные льготы и гарантии	стр.14-27
Раздел 8	Гарантии деятельности Уполномоченного представителя трудового коллектива	стр.27
Раздел 9	Урегулирование конфликтов	стр. 28
Раздел 10	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	стр.28-29
Раздел 11	Заключительные положения	стр. 29

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и действия по их реализации в муниципальном автономном учреждении культуры города Нягани «Городской культурный центр «Планета» (далее Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ(ред. От 28.12.2010) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАУК г. Нягани «Городской культурный центр «Планета»», в лице уполномоченного представителя трудового коллектива (далее – Уполномоченный представитель);

- работодатель, в лице его представителя Абрамова Сергея Годовича – директора МАУК г. Нягани «Городской культурный центр «Планета»».

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и Уполномоченный представитель выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение двух недель после его подписания.

Уполномоченный представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2024 года. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, переизбрания Уполномоченного представителя трудового коллектива.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Настоящий коллективный договор подписан в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. После предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. При возникновении конфликтных ситуаций и разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего коллективного договора все споры стороны обязуются разрешать в соответствии с разделом 9 настоящего коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников с коллективным договором, с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате и стимулировании труда, инструкциями по охране труда, с другими локальными правовыми актами, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учёта мнения профсоюза или представительного органа от работников, являются недействительными.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости

2.1. Работодатель:

2.1.1. При приёме на работу в течение трех дней оформляет с работником трудовой договор (эффективный контракт) в двух экземплярах по одному для каждой из сторон. Работодатель и работник обязуются выполнять условия

заключённого трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим руководитель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.1.2. Совместно с Уполномоченным представителем утверждает «Правила внутреннего трудового распорядка», знакомит работников с ними.

2.1.3. При изменении условий труда и норм труда информирует работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.1.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в этом же Учреждении, соответствующую квалификации работника.

2.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.1.7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы связанные с проездом;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

2.2. Уполномоченный представитель обязуется:

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими ему методами;

2.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;

2.2.3. Участвовать от имени работников в переговорах с работодателем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.2.4. Контролировать соблюдение законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, требовать устранения выявленных недостатков;

2.2.5. Выражать мотивированное мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.2.6. Вносить предложения работодателю по совершенствованию оплаты труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

2.3. Стороны пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников Учреждения в период действия настоящего коллективного договора строится в соответствии с настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

2.4. Стороны договорились о следующем:

- не допускать массового высвобождения работников и экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. В случае расторжения трудовых договоров по причине ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников, Уполномоченный представитель вносит предложения о создании новых рабочих мест с целью уменьшения числа высвобождаемых работников;

- совместно рассматривать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения;

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение оставления на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- работники, проработавшие на предприятии более десяти лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет.

3. Рабочее время, время отдыха и продолжительность отпусков

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с

Уполномоченным представителем.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.2. Устанавливает для женщин 36-часовую рабочую неделю, для мужчин 40- часовую рабочую неделю (ст.320 ТК РФ), для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.2.3. Предоставляет основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работающим инвалидам – 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

3.2.4. Производит оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.2.5. Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

3.2.6. Предоставляет дополнительно, помимо случаев установленных законом, на основании письменного заявления работника, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии и ее последствий в месте проживания - 1 календарный день.

3.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

3.2.8. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два

года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

3.2.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленном в Учреждении.

3.2.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата начисляется и выплачивается работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Едиными тарифно-квалификационным справочниками, нормативными актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальными правовыми актами города Нягани по оплате труда работников бюджетной сферы.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда руководителя и работников МАУК г. Нягани «Городской культурный центр «Планета», утверждённым по согласованию с Уполномоченным представителем и Управлением по культуре и искусству Администрации города Нягани и настоящим Коллективным договором. Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат, стимулирующих выплат, условия установления должностных окладов заместителю руководителя, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда, а также выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются в соответствии с Положением об оплате и стимулированию труда руководителя и работников МАУК г. Нягани «Городской культурный центр «Планета».

4.3. Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная

надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях.

Документами, подтверждающими факт проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, являются:

- справка с места жительства;
- справка образовательной организации об обучении лица в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет либо справка с предыдущего места (предыдущих мест) работы о количестве лет работы в данных местностях.

4.5. Лицам, работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), утвержденным постановлением Администрации города Нягани, устанавливается процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы независимо от стажа работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Работодатель письменно извещает работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем ежегодно.

4.7. В связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и средней заработной платы производится за счёт средств работодателя.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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 расчёта 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.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые 15 дней: за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 07 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Работодатель по письменному заявлению работника перечисляет заработную плату на указанный им счет в банке.

4.11. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Работодатель производит ежемесячную доплату за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов утра в размере 40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.14. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

4.14.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.15. Уполномоченный представитель:

4.15.1. Обеспечивает контроль и защиту трудовых прав работников в части своевременной выплаты заработной платы, отпускных сумм и расчётов при увольнении.

4.15.2. Принимает меры по оперативному урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих по поводу оплаты труда.

4.15.3. Принимает участие в проведении аттестации работников, обеспечивает защиту их прав и интересов.

5. Улучшение охраны труда работников

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно обязуются:

5.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

5.2.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

5.2.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

5.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.4.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4.3. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах.

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

5.4.5. Обеспечивать приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статьи 214, 221 ТК РФ).

5.4.6. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.4.7. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в установленном законодательством порядке.

5.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.4.9. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.4.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4.11. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижает нормы выработки, нормы обслуживания либо переводит женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

5.4.12. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

5.4.13. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников, страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5. Уполномоченный представитель:

5.5.1. Организует и обеспечивает общественный контроль по соблюдению и улучшению безопасных и здоровых условий труда в Учреждении, участвует в мероприятиях по устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и обеспечению безопасных условий труда.

5.5.2. Участвует в расследовании случаев травматизма, профессиональных заболеваний, осуществляет их анализ, участвует в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролирует их выполнение.

5.5.3. Согласовывает правила и инструкции по охране труда и контролирует их выполнение.

5.5.4. Участвует в проведении, совместно с Работодателями, специальной оценки условий труда в Учреждении.

5.5.5. Участвует в мероприятиях, проводимых Работодателем с целью улучшения условий труда.

5.5.6. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.5.7. Предъявляет Работодателю требования о приостановке работ в случаях

непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Работники обязуются:

5.6. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и

инструкциями по охране труда.

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

5.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления.

5.11. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. Улучшение жилищных условий

6.1. Работодатель и Уполномоченный представитель вправе ходатайствовать перед Администрацией города Нягани о выделении жилого помещения в общежитиях для временного проживания работника на период осуществления ими трудовых отношений.

6.2. Работодатель ходатайствует в установленном порядке о предоставлении работникам Учреждения жилого помещения по договорам социального найма или договора найма жилых помещений муниципального жилищного фонда.

6.3. Учреждение возмещает приглашенному работнику расходы на наем жилого помещения согласно статьи 6 Решения Думы города Нягани от 24.03.2023 №174.

7. Социальные льготы и гарантии

Работодатель:

7.1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную

аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность и обратно (ст. 173 ТК РФ).

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

Данная норма распространяется на работников, обучающихся в вышеуказанных образовательных учреждениях впервые (ст. 177 ТК РФ).

7.2. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и её компонентов. При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.3. На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

7.4. Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно Решения Думы города Нягани от 24.03.2023 №174 (далее – Положение о гарантиях и компенсациях).

7.4.1. Работникам и неработающим членам их семей (супругу (-е), детям) один раз в два года за счет средств работодателя производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с настоящим Положением любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи, независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на том виде транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении.

Лица, уволившиеся из органов местного самоуправления, муниципальных учреждений и поступающие на работу в Учреждение, а также лица, поступающие на работу в Учреждение переводом из органов местного самоуправления, муниципальных учреждений, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем абзаце, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем календарном году не производится.

В случае если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные или нерабочие праздничные дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

7.4.2. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее - туристский договор), производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением, но не выше фактически понесенных расходов.

Основанием для компенсации расходов, помимо перевозочных документов, также является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания, за исключением стран Содружества Независимых Государств (далее - СНГ), при пересечении границ которых отметка в заграничном паспорте не проставляется.

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации возмещение расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом производится в размере

стоимости проезда до (от) ближайшей к государственной границе Российской Федерации железнодорожной станции на основании предоставленной справки железнодорожной кассы о стоимости такого проезда.

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации возмещение расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно автомобильным транспортом (за исключением личного транспорта) производится в размере стоимости проезда до (от) пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации на основании предоставленной справки автотранспортной организации, осуществившей перевозку, о стоимости такого проезда.

При использовании для проезда к месту проведения отпуска (отдыха) за пределами Российской Федерации и обратно водного транспорта производится в размере стоимости проезда до (от) ближайшего к государственной границе Российской Федерации морского/речного/паромного порта (пристани), на основании предоставленной справки агентства морского/речного/паромного сообщения, осуществляющего такую перевозку, но не более фактически произведенных расходов.

Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии.

Возмещение процентной части стоимости воздушной перевозки, указанной в абзаце шестом настоящего подпункта, осуществляется на основании справки транспортной организации, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета).

При отсутствии в приложениях № 1-3 к Положению о гарантиях и компенсациях необходимых для осуществления оплаты сведений значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов уточняются работодателем одним из следующих способов:

- использование значения ортодромического расстояния от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до соответствующего зарубежного аэропорта, в котором совершена посадка;
- использование значения ортодромического расстояния от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному аэропорту, в котором совершена посадка.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости воздушной перевозки компенсация процентной части стоимости такой

перевозки осуществляется в порядке, установленном настоящим пунктом, на основании справки о стоимости воздушной перевозки, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), а в случае если стоимость воздушной перевозки включена в стоимость туристской путевки, подтверждением факта оплаты проезда также являются:

- договор о реализации туристического продукта (оказание услуг по организации туристической поездки) с неотъемлемыми приложениями, заключенный работником, в соответствии с которым оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно включена в общую цену туристического продукта с обязательным указанием в договоре (приложении к договору или справке к соответствующему договору) цены на каждого участника туристической поездки. В случае заключения работником вышеуказанного договора в форме электронного документа через официальный сайт туроператора, турагента в информационной сети Интернет, заверенная туроператором выписка из единой информационной системы электронных путевок, содержащая условия соответствующего договора о реализации туристического продукта;

- справка туроператора о стоимости перелета, включенной в стоимость тура;

- чеки контрольно-кассовой техники, слипы, чеки электронных терминалов при проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является работник, его супруг (супруга), подтверждением кредитным учреждением проведенной операции по оплате туристического продукта или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности.

7.4.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника и неработающих членов его семьи (супруга (-и), детей) на личном транспорте к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется по таблицам расстояний, приведенным в картографическом разделе официального сайта Федерального агентства Министерства транспорта Российской Федерации (www.ati.su). В случае отсутствия соответствующих сведений в разделе официального сайта Федерального агентства Министерства транспорта Российской Федерации кратчайший путь определяется через иные веб-сайты в сети Интернет.

Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтвержденных расходов на проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки, модели и модификации транспортного средства (определяемой на основании правовых актов Министерства транспорта Российской Федерации, а в случае отсутствия соответствующих сведений в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации на основании инструкции по

эксплуатации транспортного средства либо на основании данных, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств, в том числе полученных через веб-сайты в сети Интернет), на провоз транспортного средства водным и (или) железнодорожным транспортом (при отсутствии автомобильных дорог общего пользования на отдельных участках пути).

Компенсация расходов при проезде работника и неработающих членов его семьи (супруга (-и), детей) к месту использования отпуска и обратно на личном транспорте, принадлежащем работнику и (или) членам его семьи, производится в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства по смешанному циклу при представлении следующих подтверждающих документов:

- маршрутного листа, получаемого у работодателя, в котором должны быть проставлены отметки о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (либо отметка органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации), или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха;

- копий свидетельства о регистрации транспортного средства, паспорта транспортного средства, полиса обязательного страхования гражданской ответственности владельца транспортного средства, в котором указан работник и (или) члены его семьи (супруг (-а), дети), а также доверенности (при ее наличии). В случае если транспортное средство принадлежит работнику и (или) членам его семьи (супругу (-е), детям) на ином законном праве, отличном от права собственности, то дополнительно представляется копия документа, подтверждающего право владения и пользования транспортным средством (договор аренды, безвозмездного пользования, генеральная доверенность и т. п.);

- квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций. В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации работником дополнительно представляется копия инструкции по эксплуатации транспортного средства в части сведений о расходе топлива или данные, представленные официальными дилерами производителей транспортных средств, в том числе полученные через веб-сайты в сети Интернет.

В случае если при следовании работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует, оплата производится по платежным документам о стоимости перевозки принадлежащего работнику и (или) неработающим членам его семьи (супругу (-е), детям) транспортного средства водным и (или) железнодорожным транспортом.

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации возмещение расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до

пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, кроме стран СНГ.

7.4.4. К неработающим членам семьи работников относятся:

- неработающий (-ая) супруг (-а) работника. При этом документами, подтверждающими указанный факт, являются справка органа службы занятости населения о том, что супруг (-а) работника зарегистрирован (-а) в органах службы занятости населения в целях поиска работы и справка налогового органа о том, что супруг (-а) работника не зарегистрирован (-а) в качестве индивидуального предпринимателя;

- неработающий (-ая) и не занимающийся (-аяся) предпринимательской деятельностью супруг (-а) работника, осуществляющий (-ая) уход за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет. При этом документами, подтверждающими указанные факты, являются копия трудовой книжки с отметкой об увольнении с последнего места работы, копия свидетельства о рождении ребенка и справка налогового органа о том, что супруг (-а) работника не зарегистрирован (-а) в качестве индивидуального предпринимателя;

- несовершеннолетние дети работника в возрасте до 18 лет, в том числе находящиеся под его опекой (попечительством) на основании решения органа опеки и попечительства об установлении опеки* (попечительства), независимо от места проживания детей;

- дети работника, достигшие возраста 18 лет, в том числе в отношении которых работник (супруг (-а) работника) исполнял обязанности опекуна (попечителя) и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, в период проведения отпуска после окончания общеобразовательной организации при условии подтверждения факта приема с 01 сентября года окончания общеобразовательной организации на дневное отделение образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении в образовательную организацию;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска после окончания обучения на дневном отделении профессиональной образовательной организации при условии подтверждения факта приема на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования с 01 сентября года после окончания профессиональной образовательной организации. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска после окончания обучения на дневном отделении образовательной организации высшего образования по образовательным программам бакалавриата при условии подтверждения факта приема на дневное отделение в образовательную организацию

высшего образования по образовательным программам следующего уровня высшего профессионального образования с 01 сентября года окончания образовательной организации высшего образования по образовательным программам бакалавриата. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования по образовательным программам следующего уровня высшего профессионального образования;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска в промежуток времени (не должен превышать более 3 месяцев) после отчисления в порядке перевода с дневного отделения из одной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и до зачисления на дневное отделение в другую образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении заверенных копий приказов (распорядительных актов) об отчислении из одной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и зачислении в другую образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, независимо от места проживания детей и места расположения вышеуказанных учебных заведений. При этом компенсация расходов осуществляется при предоставлении из образовательной организации документа, подтверждающего факт обучения.

Неработающим членам семьи работника за счет средств работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа также в случае, если место и время использования отпуска работника и неработающих членов его семьи не совпадают.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника производится также в случаях:

- если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а неработающие члены семьи работника направляются в отпуск к месту отдыха в другом календарном году того же льготного периода;

- если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим локальным актом работодателя, не выезжает в отпуск, а неработающие члены семьи выезжают к месту отдыха.

7.4.5. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск на основании заявления работника. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится при наличии у работодателя выделенных на цели предварительной компенсации денежных средств, но в размере не более 70 процентов от стоимости проезда.

Письменное заявление о выплате средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- фамилии, имена, отчества (последнее - при наличии) неработающих членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, приложением копий документов, указанных в пункте 7.4.4 настоящего Коллективного договора;

- даты рождения несовершеннолетних детей работника;

- место использования отпуска работника и (или) неработающих членов его семьи;

- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

- маршрут следования;

- примерная стоимость проезда, которая рассчитывается на основании представленных копий проездных документов; справок о стоимости проезда выданных соответствующей транспортной организацией; расчета работника выезжающего на личном транспорте, основанном на кратчайшем расстоянии к месту проведения отпуска и обратно и стоимости горюче-смазочных материалов на территории города Нягани, в пределах нормы расхода топлива соответствующей марки транспортного средства.

Окончательный расчет производится по возвращении работника (или) неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных проездных и иных указанных в настоящем Коллективном договоре документов, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скоростного фирменного поезда, кроме классов обслуживания «люкс», «бизнес»;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

- личным транспортом - по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем рассчитанной в соответствии с пунктом 7.4.3 настоящего

Коллективного договора.

При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), в содержании которых указана стоимость перевозки, представление документов, подтверждающих факт оплаты электронного авиабилета (железнодорожного билета), не требуется.

При этом подтверждающими документами являются:

- при проезде воздушным транспортом - распечатка электронного пассажирского билета в гражданской авиации - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, а также посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту;

- при проезде железнодорожным транспортом - распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - посадочный купон на бланке проездного документа, полученный в билетной кассе или терминале самообслуживания, в случае если работник не предоставил посадочный купон на бланке проездного документа полученного в билетной кассе или терминале самообслуживания, он предоставляет справку, подтверждающую железнодорожный переезд, с указанием суммы, фамилии, имени отчества (последнее - при наличии), станции отправления и станции прибытия, а также номера поезда и даты отправления.

При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), в содержании которых не указана стоимость перевозки, кроме вышеуказанных подтверждающих документов также представляется один из следующих документов:

- чек контрольно-кассовой техники или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности (при оплате наличными денежными средствами);

- слип, чек электронного терминала при проведении операции с использованием банковской карты;

- подтверждение проведенной операции по оплате электронного авиабилета кредитным учреждением (выписка с лицевого счета), в котором открыт банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты (при оплате банковской картой через веб-сайты);

- справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда в случае, предусмотренном пунктом 7.4.2 настоящего Коллективного договора.

При использовании работником отпуска в пределах Российской Федерации, по туристическому договору применяются требования

предусмотренные пунктом 7.4.2 настоящего Коллективного договора.

В случае утраты посадочного купона/талона представляется справка, подтверждающая авиаперелет/железнодорожный переезд, с указанием аэропорта вылета и аэропорта прилета/железнодорожного вокзала выезда и приезда, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку.

При непредставлении распечатки электронного авиабилета (железнодорожного билета), подтверждающих документов, указанных в настоящем подпункте, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с подпунктом 7.4.6 настоящего Коллективного договора.

Маршрут/квитанция электронного пассажирского билета, багажной квитанции, посадочный талон и иные перевозочные документы, составленные не на русском языке, должны иметь нотариально удостоверенный построчный перевод на русский язык или перевод, может быть сделан специалистом самого органа местного самоуправления, муниципального учреждения, на которого возложена такая обязанность в рамках исполнения должностных обязанностей, в том числе и от руки. Расходы на оплату перевода указанных документов компенсации не подлежат.

В случае если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено в настоящей статье, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику и (или) неработающим членам его семьи транспортной организацией или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

Помимо стоимости билета и провоза багажа, работнику компенсируются страховой сбор по обязательному и добровольному личному страхованию на транспорте, сбор за бронирование и оформление билета, топливный сбор, а также сбор за оформление багажа и багажная квитанция.

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

Компенсации также подлежит оплата стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси), а также оплата стоимости проезда личным транспортом в соответствии с пунктом 7.4.3. настоящего Коллективного договора от места (к месту) постоянного жительства или от места (к месту) отдыха к (от) железнодорожной станции, пристани, аэропорту, автовокзалу и обратно при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы.

Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда

и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение 14 календарных дней со дня выхода на работу из отпуска, а для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, - в течение 14 календарных дней со дня прибытия в место проживания из места отдыха, представить работодателю авансовый отчет о произведенных расходах с приложением проездных и иных документов, указанных в настоящем Коллективном договоре.

В случае если выплата работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании авансового отчета работника о произведенных расходах, который должен быть представлен им не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением проездных и иных документов, указанных в настоящем Коллективном договоре.

Работник в течение двух недель после представления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в целях предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в целях оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения суммы предварительной компенсации над фактическими расходами.

Окончательный расчет производится работодателем на основании представленных работником проездных и иных документов, указанных в настоящем Коллективном договоре, в течение месяца со дня представления работником авансового отчета.

Работнику и (или) неработающим членам его семьи, проводящим отпуск в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного ими места (указывается работником в заявлении на компенсацию) по кратчайшему маршруту, а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по кратчайшему маршруту, но не более фактических расходов или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными настоящим разделом категориями проезда, выданной транспортной организацией.

В случае, когда работник уходит в отпуск с последующим увольнением, предварительная компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска не производится.

7.4.6. При утрате проездных документов компенсация расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно осуществляется на основании заявления работника и копий проездных документов, выданных соответствующей транспортной организацией.

7.4.7. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Если работник своевременно не воспользовался правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй год работы,

учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвертый и пятый годы – начиная с четвертого года работы и так далее.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.5. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.6. Гарантии и компенсации связанные с переездом регулируются Положением о гарантиях и компенсациях, утвержденным Решением Думы города Нягани от 24.03.2023 № 174.

7.6.1. Работнику и неработающим членам его семьи (супругу (-е), детям) в случае переезда на новое место жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда до нового места жительства по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в абзацах 10-13 подпункта 7.4.5 пункта 7.4 Коллективного договора для соответствующего вида транспорта, и стоимость провоза багажа из расчета не более восьми тонн на семью по фактическим расходам, но не более 40 000 (сорока тысяч) рублей 00 копеек на семью.

7.6.2. При переезде на новое место жительства, находящееся за пределами территории Российской Федерации, работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в абзацах 10-13 подпункта 7.4.5 пункта 7.4 Коллективного договора для соответствующего вида транспорта, и стоимость провоза багажа из расчета не более восьми тонн на семью по фактическим расходам, но не более 40 000 (сорока тысяч) рублей 00 копеек на семью.

7.7. Работодатель учитывает в бюджете учреждения на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и на социальную поддержку до 10% от годового фонда оплаты труда. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы и основной занимаемой должности на основании письменного заявления работника и приказа работодателя в соответствии с условиями, указанными в Приложении 1 к настоящему Коллективному договору».

7.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие

расходы в связи со смертью работника. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются законодательством (ст. 184 ТК РФ).

7.9. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст. 188 ТК РФ).

7.10. Работодатель производит следующие социальные выплаты работникам:

- для оказания материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 руб.;
- близким родственникам (мужу, жене, родителям, детям) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 руб.;
- для оказания материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар в квартире и др.) в размере до 10 000 руб.;
- юбилеям (по достижении 50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) в размере до одного месячного фонда заработной платы данного работника;
- премирование к профессиональным праздникам, юбилейным датам и праздничным дням в размере должностного оклада (профессиональными праздниками считаются отраслевые профессиональные праздники по основной деятельности учреждения);
- к юбилейным датам учреждения (юбилейными датами считаются каждые последующие десять лет со дня образования Учреждения);
- к праздничным дням (праздничными днями считаются дни, установленные Трудовым кодексом РФ).

7.11. Выплаты, предусмотренные пунктами 7.9, 7.10. устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам.

Уполномоченный представитель:

7.12. Осуществляет контроль за фактическими выплатами всех видов материальной помощи, премирования.

8. Гарантии деятельности Уполномоченного представителя трудового коллектива

8.1. Работодатель:

8.1.1. Создаёт условия для деятельности Уполномоченного представителя (ст. 32 ТК РФ).

8.1.2. Для ведения коллективных переговоров предоставляет информацию Уполномоченному представителю не позднее двух недель со дня получения запроса (ст. 37 ТК РФ).

8.1.3. Признаёт право Уполномоченного представителя на представление интересов работников в ходе социального партнёрства при заключении коллективного договора и контроля по его выполнению.

9. Урегулирование конфликтов

9.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются выполнять его условия, без каких-либо изъятий, признавая, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы лишь при условии полного выполнения принятых взаимных обязательств.

9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод работников в соответствии со ст. 352 ТК РФ являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

9.3. В качестве способов защиты своих прав Работодатель использует нормы трудового и гражданского законодательства.

9.4. Стороны настоящего коллективного договора при возникновении спора создают комиссию по трудовым спорам для урегулирования разногласий между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения и трудового договора.

9.5. Стороны договорились, что в течение срока действия коллективного договора работники отказываются от своего права на забастовку, как средства разрешения коллективного трудового спора, при условии его выполнения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Контроль за соблюдением настоящего коллективного договора, урегулированием социально-трудовых отношений осуществляется двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а также соответствующими органами по труду. Состав комиссии определяется приказом работодателя из состава представителей работодателя и Уполномоченного представителя.

10.2. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля по выполнению коллективного договора.

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему коллективному договору и не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Ы

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах: один экземпляр находится у Работодателя, второй - у Уполномоченного представителя трудового коллектива, третий – в Администрации города Нягани.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен на период с 01 января 2024 по 01 января 2027 года.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания действия данного коллективного договора.

Директор
МАУК г. Нягани «Городской
культурный центр «Планета»

Уполномоченный представитель
трудоового коллектива
МАУК г. Нягани «Городской
культурный центр «Планета»

С.Г. Абрамов

 В.А. Артамонова

да
ода



Коллективный договор, (изменения в коллективный договор)	
зарегистрирован	в <u>отделе трудовых отношений</u>
и охраны труда <u>Администрации г. Нягани</u>	
Регистрационный номер	<u>65</u>
Дата регистрации	<u>27</u> <u>ноября</u> <u>2023</u> года
<u>наблюдатель специалист отдела</u>	
<u>Юсуф</u>	<u>Юсунова Л.Ю.</u>
(подпись)	(Ф.И.О.)

УДОВЫХ

ЭЛ