

Директор МАУ "Центр молодежных инициатив"

Представитель работников
МАУ "ЦМИ"

Гортованов О.А.

Ахмедова К.В.

" 07 " 12 2023 г.

" 07 " 12 2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2026 годы**

**Муниципальное автономное учреждение
"Центр молодежных инициатив"**

2023 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками муниципального автономного учреждения «Центр молодежных инициатив» (далее — МАУ «ЦМИ») и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Работники МАУ «ЦМИ» наделяют Представителя работников юрисконсульта сектора обеспечения деятельности учреждения Ахмедову Ксению Владимировну, выбранного путем голосования на общем собрании работников, правом заключить Коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторонами в период действия Коллективного договора.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются МАУ «ЦМИ», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Гортованова Олега Анатольевича, и работники МАУ «ЦМИ», в лице их представителя – Ахмедовой Ксении Владимировны.

1.4. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

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

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, с которыми заключен трудовой договор на определенный или неопределенный срок.

1.7. В целях защиты законных прав и интересов работников Представитель работников и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям Коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.9. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.10. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024.

Раздел 2. Обязательства сторон

2.1. Обязанности работников реализуются в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ.

2.2. Обязанности работодателя реализуются в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ.

Раздел 3. Рабочее время, время отдыха

3.1. Правила приема, переводов, увольнения, режим рабочего времени и времени отдыха, а также применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного воздействия определяются Трудовым кодексом РФ.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения: для женщин устанавливается пятидневная 36 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями и пятидневная 40 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями для мужчин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законами Российской Федерации.

3.3. Работодателем для Работников может быть установлен ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ.

3.4. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, гарантированный Работникам законом и суммируемый с основным отпуском (статья 119 Трудового кодекса РФ) составляет - 6 календарных дней.

К должностям работников с ненормированным рабочим днем относятся:

- директор учреждения;
- заместитель директора учреждения;
- начальник отдела;
- юристконсульт;
- специалист по работе с молодежью;
- специалист по кадрам;
- специалист по связям с общественностью;
- заведующий хозяйством;
- специалист по закупкам.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения "Центр молодежных инициатив", утвержденного постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 15.02.2023 №445-па."

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры должностных окладов (окладов), перечень выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, порядок их назначения и выплаты.

4.3. Условия оплаты труда работников, в том числе размер должностного оклада (оклада), выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

4.4. Оплата труда в случаях, выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.4.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:
 - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада) с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего 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.

4.4.2. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанного сверхурочно.

4.4.3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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.

4.4.4. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ.

4.5. Выплата заработной платы работникам МАУ «ЦМИ», производится два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 07 числа следующего за отчетным.

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

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МАУ «ЦМИ» возлагаются на Работодателя.

5.2. Обязанности работодателя в области охраны труда реализуются в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ, также включают:

- выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с планом, утвержденным приказом МАУ «ЦМИ».
- ежегодное участие с 28 апреля по 28 мая в месячнике охраны труда, посвященном Всемирному дню охраны труда, согласно Положению о проведении месячника охраны труда в Сахалинской области от 10.03.2017 №108.
- разработку и реализацию корпоративной программы, направленной на сохранение и укрепление здоровья работников.

5.3. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда МАУ «ЦМИ».

5.4. Обязанности работников в области охраны труда реализуются в соответствии со ст. 215 Трудового кодекса РФ.

5.5. Работники МАУ "ЦМИ" проходят диспансеризацию в соответствии со ст.185.1 Трудового кодекса РФ.

Раздел 6. Гарантии работникам

6.1. Работникам предоставляются гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для Работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а также с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск» и иными правовыми актами.

6.2. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно производится в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа "Город Южно-Сахалинск", утвержденного решением Городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005 №919/108-05-2.

6.3. Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками, а также членами их семей.

6.3.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника, написанного не позднее чем за день до мероприятия, свободное от работы время с сохранением заработной платы:

- родителю для сопровождения детей, принимающих участие в мероприятиях, проводимых детскими дошкольными учреждениями, иными образовательными учреждениями — до 4 часов;
- родителю учащегося для сопровождения в школу 1 сентября — до 4 часов;
- родителю учащегося выпускного класса средней школы для участия в мероприятии «последний звонок» - до 4 часов.

6.3.2. В целях поддержания здорового образа жизни работников, а также информирования работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочем месте работодатель обязуется один раз в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить информирование по указанному вопросу с использованием ресурса (www.eisot.rosmintrud.ru)

6.3.3. С целью профилактики профессиональных заболеваний, снятия утомления, повышения физической и умственной работоспособности работодатель организует производственную гимнастику.

Работники выделяют время в течение рабочего дня для проведения комплексной гимнастики. С этой целью делают короткие перерывы в течение рабочего дня для выполнения упражнений производственной гимнастики.

Раздел 7. Занятость

7.1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

7.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.4. При сокращении численности или штата работников МАУ «Центр молодежных инициатив» преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет без матери.

7.5. Работодатель обязуется предоставлять лицам, получившим предупреждение о предстоящем увольнении, свободное от работы время (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

7.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МАУ «Центр молодежных инициатив» Работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу в МАУ «Центр молодежных инициатив», соответствующую квалификации

работника, а при ее отсутствии все другие имеющиеся вакантные рабочие места. Работник должен соответствовать требованиям, предъявляемым к должности.

7.7. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники МАУ «Центр молодежных инициатив» предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.8. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.9. Работнику, увольняемому из учреждения, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Порядок выплат работнику осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. При реорганизации учреждения, возникновении необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся существенные изменения и дополнения, в том же порядке, в котором принимался настоящий Коллективный договор, до вступления в силу изменений к Коллективному договору, прежние нормы остаются в силе.

8.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из его состава примирительную комиссию.

8.5. Работодатель обязуется направить на уведомительную регистрацию в Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в семидневный срок со дня подписания.

8.6. Работодатель и Представитель работников доводят до сведения работников положения настоящего Коллективного договора.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

8.8. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.