

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Окружной Дом народного творчества»
на 2020– 2023 годы

Представитель работодателя -
автономного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа –
Югры «Окружной Дом народного
творчества»

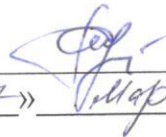
Директор



Е.Е.Исламуратова

« 25 » марта 2020 г

Представитель работников



С.И.Никифорова

« 27 » марта 2020 г



г. Ханты-Мансийск

Управление экономического развития и инвестиций Администрации г. Ханты-Мансийска ЗАРЕГИСТРИРОВАН Коллективный договор (соглашение) № 131712 от « 06 » 06 2020 г. _____ (И.И. подпись)
--

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Срок и сфера действия договора	4
3.	Взаимодействие сторон в социально-экономической области и социальном партнерстве	4
4.	Рабочее время и время отдыха	5
5.	Оплата и нормирование труда	7
6.	Гарантии и компенсации, связанные с трудовой деятельностью	11
7.	Стимулирование и поощрение работников	11
8.	Гарантии занятости работников	12
9.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	12
10.	Развитие кадрового потенциала	14
11.	Охрана труда	14
12.	Контроль за выполнением договора	16
13.	Ответственность за нарушение и невыполнение договора	16
	1. Приложение:	
	Список должностей работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день	17
	2. Приложение:	18
	Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор между работниками и автономным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Окружной Дом народного творчества» (далее – Договор) разработан на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 3 ноября 2016 года N 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Положением об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденным приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 марта 2017 г. N 1-нп, Устава автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

-Работодатель - автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» (далее – Учреждение) в лице директора Исламуратовой Елены Евгеньевны;

-Работники автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» (далее – Работники) в лице представителя, избранного работниками Никифоровой Светланы Ивановны.

1.4. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Договора.

1.5. Договор является правовым актом, устанавливающим единые принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников Учреждения и Работодателя

1.6. 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.

Раздел 2. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий Договор действует с 01 апреля 2020 года по 31 марта 2023 года.

2.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Договора за три месяца до окончания действия настоящего Договора. Действие договора может быть продлено на срок не более трех лет.

2.3. Действие настоящего Договора сохраняется в случае изменения наименования Учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

2.4. При реорганизации в форме преобразования Договор сохраняет свое действие. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении срока действия прежнего.

2.5. Действие настоящего Договора распространяется на работников Учреждения и Работодателя.

2.6. Принятие Договора, а также внесение изменений и дополнений к нему производятся по взаимному согласию сторон на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению Коллективного договора автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» (далее – Двусторонняя комиссия).

Раздел 3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ И СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

3.1. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий Работников, 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 учреждения, 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,
- профилактику ВИЧ / СПИДА на рабочих местах через ведение просветительской работы;
- недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

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. Осуществлять мероприятия по повышению профессионального мастерства Работников, качества предоставляемых услуг.

3.1.4. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- повышения заработной платы и доходов Работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий и охраны труда Работников;
- здоровья Работников;
- улучшения социальных гарантий Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе.

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

3.1.6. Участвовать в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

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

3.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

3.2.1. Работодатель:

- предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Учреждения обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Договоре;
- предоставляет право представителю работников участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации Работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы Работников, и вносить по ним соответствующие предложения;
- организует и обеспечивает работу Комиссии по социальному страхованию с участием представителя Работников;
- организует и обеспечивает работу Комиссии по трудовым спорам с участием представителя Работников.

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

3.3. 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: технологические перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

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

4.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

4.4.1. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников основного и вспомогательного персонала, 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. 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.

4.4.5. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

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

4.4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Договору.

4.4.8. Работникам предоставляются дополнительные выходные дни в соответствии со статьей 262 ТК РФ.

4.4.9. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.4.10. В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» к основному отпуску Работников дополнительно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней - работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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. Сверхурочные работы допускаются в случаях производственной необходимости и оплачиваются в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» (статья 152 ТК РФ). Привлечение к сверхурочным работам производится в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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. Оплата и стимулирование труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества», другими локальными нормативными актами Учреждения.

5.1.2. Проводить постоянную работу по повышению производительности труда, нормированию и организации труда Работников.

5.1.3. Принимать меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ), в пределах средств, направленных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в виде субсидий.

5.1.4. Выплату заработной платы производить два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке:

-20 числа производится выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;

-5 числа следующего месяца – окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

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

5.1.6. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

5.1.8. 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 выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления

уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

5.1.9. 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 (статья 141 ТК РФ).

5.1.10. Размеры доплат за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда по результатам специальной оценки рабочих мест, при выявлении вредных факторов (статья 147 ТК РФ).

5.1.11. Производить оплату при выполнении работ различной квалификации в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества».

5.1.12. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ и исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» и статьей 151 ТК РФ.

5.1.13. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (работа в сверхурочное время) в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» и статьей 152 ТК РФ.

5.1.14. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» и статьей 153 ТК РФ.

5.1.15. Производить оплату труда в ночное время в соответствии с Положением по оплате труда работников автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Окружной Дом народного творчества» и статьей 154 ТК РФ.

5.1.16. Оплату труда осуществлять с применением районного коэффициента 1,70 и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, начисляются на оклад работника и персональную надбавку, а также на выплаты и премии (в т.ч. единовременные), связанные с производственными показателями. На выплаты и премии (в т.ч. единовременные), не связанные с производственными показателями (с оплатой труда), районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются. Выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, производится в полном размере с

первого дня работы в (в соответствии с ст. 3 Закона ХМАО - Югры от 09.12.2004 N 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

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 по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 от средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере 2/3 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 (статья 157 ТК РФ).

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

5.1.20. Удержания из заработной платы Работника производятся на основании личного заявления или по исполнительным документам.

Удержания, относящиеся к обязательным:

-с целью погашения обязательств Работника перед государством (налоги, штрафы),

-с целью погашения обязательств Работника перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам и др.).

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, 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;

-при увольнении Работника до окончания 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 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

5.1.22. В случаях, предусмотренных абзацами первым, вторым, третьим п 5.1.21, 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 (статья 137 ТК РФ).

5.1.23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьей 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

5.1.24. 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 учреждения с учетом мнения представителя работников.

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. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени, обслуживания) и нормативов численности Работников производится Работодателем с учетом мнения представителя Работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ).

5.2.4. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со ст. 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.

5.2.5. 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 (статья 155 ТК РФ).

5.2.6. Наименование профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятого постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 № 367, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей,

специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденному Приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. N 251н, профессиональными стандартами. Присвоение разрядов рабочим, категорий специалистам производится с учетом объёма и сложности выполняемых работ на основании действующих тарифно-квалификационных справочников (отраслевых и межотраслевых).

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 (статья 167 ТК РФ), предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Работникам, участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками, в соответствии со статьей 168.1 ТК РФ:

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

6.3. 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 и оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения в соответствии со статьями 173, 174 ТК РФ.

6.4. При направлении Работника на обучение за счет средств Работодателя с первым заключается договор на обучение в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

7. СТИМУЛИРОВАНИЕ И ПОощРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Нематериальное стимулирование является важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата и проявлению творческих способностей. Функционирование и дальнейшее развитие системы нематериального поощрения Учреждения базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности Работника;
- гласность и учет мнения представителя Работников при выдвижении кандидатуры Работника для поощрения;
- оповещение трудового коллектива о награжденных Работниках и их производственных достижениях;

-распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных Работников, воспитание на их примере молодых работников.

7.2. 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.

7.3. Для поощрения Работников Работодатель использует различные виды корпоративных поощрений (которые могут предполагать материальное поощрение работников), также может инициировать награждение государственными, ведомственными наградами.

7.4. Порядок представления Работников к награждению государственными и ведомственными наградами определяются законодательством о наградах и почетных званиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственных наградах.

7.5. Корпоративное поощрение оформляется приказом Учреждения. В приказе отмечаются успехи в работе, за которые поощряется Работник, а также указывается конкретная форма поощрения.

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. 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 учреждениях культуры, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее трех лет.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель по согласованию с представителем Работников предоставляет Работникам следующие социальные льготы и гарантии:

9.1.1. выплата единовременной материальной помощи в случае смерти Работника в размере 15 000 рублей лицу, осуществляющему организацию похорон, из числа близких родственников Работника (супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры). Выплата материальной помощи производится на основании заявления с приложением копий

документов, свидетельствующих о факте смерти Работника и подтверждающих их родственные отношения с Работником;

9.1.2. выплата единовременной материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) в размере 15 000 рублей. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением копий документов, свидетельствующих о факте смерти указанных лиц и подтверждающих их родственные отношения с Работником;

9.1.3. выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65 лет;

9.1.4. выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда при увольнении в связи с выходом на пенсию, при условии, что работник с момента трудоустройства до момента увольнения непрерывно проработал в Учреждении не менее 5 лет;

9.1.5. выплата единовременной материальной помощи в размере 5000 рублей родителям выпускников дошкольных образовательных учреждений при поступлении в школу. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя и др.) ребенка – работники Учреждения, указанная гарантия предоставляется каждому из них;

9.1.6. выплата единовременной материальной помощи в размере 5000 рублей родителям выпускников общеобразовательных организаций. Выплата материальной помощи производится 1 раз на каждого ребенка Работника. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя и др.) ребенка – работники Учреждения, указанная гарантия предоставляется каждому из них;

9.1.7. организация торжественных мероприятий для работников к профессиональным и календарным праздникам, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей;

9.1.8. приобретение корпоративных новогодних подарков для детей работников Учреждения в возрасте до 14 лет (включительно). В случае если оба родителя (опекуна, попечителя и др.) ребенка – работники Учреждения, указанная гарантия предоставляется каждому из них;

приобретение корпоративных новогодних подарков для работников Учреждения, неработающих пенсионеров по старости, вышедших на пенсию из Учреждения и проживающих в городе Ханты-Мансийске;

9.2. Социальные гарантии, предусмотренные статьей 9.1., производятся в пределах обоснованной экономии бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.3. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, нормативно правовыми актами РФ и локальными нормативными актами Учреждения.

9.4. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения, путем внесения изменений в Коллективный договор по решению Двусторонней комиссии.

10. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Учреждения, повышение профессиональной компетентности.

10.2. Работодатель создает условия и предоставляет возможность для повышения квалификации и обучения Работников в интересах и за счет средств Работодателя на условиях соответствующего договора.

10.3. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения создает Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением.

10.4. Обучение и повышение квалификации планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции Работников ежегодно.

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

10.6. Кадровый резерв на замещение руководящих должностей формируется по результатам аттестации персонала.

10.7. 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 обеспечение Работников в соответствии с санитарными нормами и правилами СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»

- обеспечение условий для приема пищи.

- перевозку в медицинские учреждения Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве при исполнении им трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, или профессионального заболевания (в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи) транспортом Работодателя либо за его счет;

11.1.4 приобретение и выдачу Работникам Учреждения за счет средств Работодателя сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых

в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 18.06.2010 № 454н, а также иными типовыми нормами. (Приложение 2);

11.1.5. обеспечение работников средствами индивидуальной защиты должно осуществляться в соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н);

11.1.6. проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой им работы на основании ежегодно утверждаемого списка контингента работников Учреждения, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;

11.1.7. 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 Работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством;

11.1.9. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве;

11.1.10. полномочное участие представителей Работников, уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и финансирование их работы за счет Работодателя;

11.1.11. незамедлительное выполнение требований представителя Работников об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников;

11.1.12. 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.

Сохранение места работы и средней заработной платы на время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине;

11.1.13. обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех Работников, а также председателей и членов комиссий по охране труда;

11.1.14. для всех поступивших на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу, Работодатель проводит инструктаж по охране труда, обучение

безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

11.1.15. сохранение средней заработной платы на период обучения членов комиссий (комитетов) по охране труда Учреждения.

11.2. Представитель Работников в установленном порядке:

11.2.1. осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и проверку выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Договором;

11.2.2. участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

11.2.3. принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на правах членов комиссий, а также осуществляют их самостоятельное расследование;

11.2.4. защищают права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

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

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

11.2.7. предъявляют Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляет Двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и представителем Работников.

12.2. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

Каждая из Сторон, подписавшая Договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ и Кодексом Российской Федерации «Об административных правонарушениях».

Приложение 1
к Коллективному договору
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Окружной Дом народного творчества
на 2020– 2023 годы

СПИСОК
должностей работников,
для которых устанавливается ненормированный рабочий день

	Должность	Количество дополнительных дней отпуска
1.	Директор	14
2.	Заместители директора	12
3.	Главный бухгалтер	12
4.	Художественный руководитель	12
5.	Руководители структурных подразделений	8
6.	Режиссеры	8
7.	Работники, занимающиеся организацией и проведением культурно-досуговых мероприятий: -специалисты всех категорий -методисты всех категорий -руководитель клубного формирования -звукорежиссер -балетмейстер -хормейстер -художник (всех специальностей) -заведующий костюмерной -мастер-художник -концертмейстер и др .	5
8.	Работники всех категорий (юрисконсульт, документовед, менеджер, экономист, бухгалтер, специалист по охране труда и пожарной безопасности, системный администратор и др)	5
9.	Водитель автомобиля	5

Приложение 2
к Коллективному договору
автономного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Окружной Дом народного творчества
на 2020– 2023 годы

Нормы выдачи
специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения
(в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 18.06.2010 N 454н
«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а
также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или
связанных с загрязнением»)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи, срок использования (ед., комп.)
1	Водитель автомобиля	Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	До износа

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью,
на 18 (восемнадцати) листах
Начальник отдела организационно-правовой и
кадровой работы Евтодеева А.А.

« 17 » марта 2020 года

