


Муниципальное автономное учреждение
«Чечулинский районный Центр фольклора и досуга»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

Работодатель:
директор МАУ «Чечулинский
районный Центр фольклора
и досуга»

 Э.Г.Фоменко

Выборный орган первичной
профсоюзной организации
работников культуры
Новгородского
муниципального района
в лице председателя

 С.В.Клишина

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в Администрации Новгородского муниципального района
(указать наименование органа)

Регистрационный № 448 от « 08 » июня 2023года

Главный специалист по охране труда
Г.В. Иванова



Великий Новгород
2023

СОДЕРЖАНИЕ

№№ раздела	Наименование	Страницы
Раздел 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2.	ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4
Раздел 3.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ	9
Раздел 4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	11
Раздел 5.	ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
Раздел 6.	УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА	16
Раздел 7.	КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА	18
Раздел 8.	ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	19
Раздел 9.	СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ	21
Раздел 10.	ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	22
Раздел 11.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	23
Раздел 12.	СОТРУДНИЧЕСТВО С ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	23
Раздел 13.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26

Настоящий коллективный договор на 2023 - 2026 годы (далее - Договор) – является правовым актом, направленным на содействие договорному регулированию социально - трудовых отношений в муниципальном автономном учреждении «Чечулинский районный Центр фольклора и досуга» (далее-МАУ «Чечулинский РЦФ») в интересах сторон. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Уставе МАУ «Чечулинский РЦФ», с последующими изменениями и дополнениями к нему (ст. 40 ТК РФ)

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен с одной стороны, работодателем МАУ «Чечулинский РЦФ» в лице директора Фоменко Э.Г. (далее Администрация), действующей на основании Устава, с другой стороны работниками МАУ «Чечулинский РЦФ», в лице председателя первичной профсоюзной организации работников культуры Новгородского муниципального района Клишиной С.В. выбранного на собрании работников.

1.2. Работодатель признает представителя работников в лице Клишиной С.В., председателя первичной профсоюзной организации работников культуры Новгородского муниципального района, ведущего переговоры от их имени, и строит свои отношения с ним в соответствии с ТК РФ.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАУ «Чечулинский РЦФ».

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

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Если по истечении срока, установленного действием коллективного договора, ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников не позднее 1 месяца со дня вступления его в силу. Принимаемые на работу работники ознакомятся с коллективным договором под роспись до подписания трудового договора. Заключившие Договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

2.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Основные права и обязанности работников по настоящему договору определяются статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.1. Работники учреждения имеют право на:

2.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены статьями 63-84 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами всех уровней;

2.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

2.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим договором;

2.1.4. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы в соответствии со статьями 134-155 ТК РФ;

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днём в порядке и на условиях, которые установлены статьями 108-128, 263ТК РФ;

2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, настоящим договором, иными нормативными правовыми актами всех уровней;

- 2.1.8. объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 2.1.9. участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами всех уровней, уставом, локальными нормативными актами учреждения и настоящим договором;
 - 2.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через профком, а также на информацию о выполнении настоящего договора;
 - 2.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - 2.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, право на забастовку в порядке, установленном статьями 381-397 ТК РФ;
 - 2.1.13. возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ;
 - 2.1.14. обязательное социальное страхование и социальную поддержку, предусмотренные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, отраслевым соглашением, коллективным договором;
 - 2.1.15. иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, настоящим договором и трудовым договором.
- 2.2. Все работники МАУ «Чечулинский РЦФ» обязуются:
- 2.2.1. честно и добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
 - 2.2.2. выполнять установленные плановые показатели работы, нормы труда, повышать эффективность труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
 - 2.2.3. соблюдать Устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты, действующие у работодателя; своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя, указания непосредственного руководителя, связанные с производственной необходимостью;
 - 2.2.4. систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
 - 2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, требования производственной санитарии и гигиены;
 - 2.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества, и к имуществу других работников;
 - 2.2.7. эффективно использовать технические средства, бережно относиться к оборудованию и инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;
 - 2.2.8. экономно и рационально использовать сырьё, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- 2.2.9. соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;
- 2.2.10. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке и чистоте;
- 2.2.11. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), имуществу других работников;
- 2.2.12. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу учреждения;
- 2.2.13. своевременно (за один час до начала работы) извещать непосредственного руководителя или работодателя о невозможности явки на работу в целях принятия необходимых мер для замены временно отсутствующего работника;
- 2.2.14. способствовать созданию благоприятного морального климата и рабочей обстановки в МАУ «Чечулинский РЦФ», вести себя достойно на работе и в общественных местах, соблюдать «Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения «Чечулинский районный Центр фольклора и досуга»», быть внимательным и вежливым с коллегами по работе, посетителями, участниками клубных формирований;
- 2.2.15. не разглашать персональные данные участников клубных формирований и любительских объединений, их родителей (законных представителей) и работников МАУ «Чечулинский РЦФ» без их согласия, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.
- 2.2.16. не использовать и не передавать сведений, не совершать действий, которые могут нанести ущерб учреждению или повлиять на его авторитет;
- 2.2.17. не разглашать охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 2.2.18. соблюдать требования нормативных правовых актов Российской Федерации, Новгородской области, правовых актов органов местного самоуправления Новгородского района, антикоррупционных стандартов, иных локальных нормативных актов учреждения в сфере предупреждения коррупционных нарушений.
- 2.3 Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, работники обязаны:
- 2.3.1. обеспечивать высокую эффективность рабочего процесса;
- 2.3.2. формировать у посетителей общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования художественно-эстетической направленности;
- 2.3.3. развивать у посетителей самостоятельность, инициативу, творческие способности;

2.3.4. внедрять новые формы и методы работы среди посетителей и участников коллективов

2.3.5. совершенствовать свое мастерство;

2.3.6. поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию МАУ «Чечулинский РЦФ».

2.4. Основные права и обязанности работодателя по настоящему договору определяются статьёй 22 ТК РФ, в том числе работодатель:

2.4.1. соблюдает законодательство о труде и охране труда, обеспечивает соблюдение условий трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, коллективного договора и дополнительных соглашений к нему;

2.4.2. предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией;

2.4.3. организует труд работников для обеспечения эффективного развития учреждения, выполнения уставных целей и задач учреждения в области библиотечно-информационной и культурно-просветительской деятельности;

2.4.4. обеспечивает соблюдение трудовой дисциплины, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;

2.4.5. способствует созданию в коллективе работников деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживая и развивая инициативу и активность работников, обеспечивая их участие в управлении учреждением, предусмотренными действующим трудовым законодательством РФ, уставом и иными локальными нормативными актами учреждения;

2.4.6. обеспечивает безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; содержание в надлежащем состоянии помещений МАУ «Чечулинский РЦФ» ;

2.4.7. обеспечивает современными техническими средствами, оборудованием, материалами, инвентарем, инструментами все рабочие процессы; создаёт условия для роста производительности труда работников;

2.4.8. совершенствует организацию оплаты труда работников, выдаёт заработную плату и другие материальные выплаты в установленные сроки;

2.4.9. обеспечивает условия для повышения квалификации работников, создаёт условия для совмещения работы с учёбой;

2.4.10 ведёт коллективные переговоры, а также заключает коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;

2.4.11. предоставляет представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

2.4.12. знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.4.13. своевременно выполняет предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивает штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.14. рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.4.15. обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.4.16. осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.4.17. возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

2.4.18. обеспечивает гарантии при временной нетрудоспособности работников;

2.4.19. исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5 Работодатель имеет право:

2.5.1. Управлять работой учреждения и действиями работниками в пределах действующего законодательства и предоставленных учредителем и уставом полномочий;

2.5.2. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с трудовым законодательством РФ;

2.5.3. давать устные указания, распоряжения, издавать приказы, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения;

2.5.4. оценивать качество труда работников, регулярно проводить аттестацию персонала;

2.5.5. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

2.5.6. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.7. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания в соответствии со своими полномочиями и ТК РФ;

2.5.8. создавать производственный совет (совет при директоре) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников;

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Обязательства при заключении трудовых договоров:

3.1. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре в соответствии со ст.58, 59 ТК РФ.

3.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, если работник поступает на работу на условиях совместительства и (или) сведения о трудовой деятельности; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ).

3.2.1. При приеме на работу заключается трудовой договор, содержание и сроки которого определены в соответствии со статьями 56, 57, 58, 59 ТК РФ;

при приеме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность МАУ «Чечулинский РЦФ» и локальными актами МАУ «Чечулинский РЦФ» (ст. 68 ТК РФ);

3.2.2. При приеме на работу работник проходит вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и другие виды инструктажей с соответствующей записью в специальных журналах;

3.3. Работодатель обязан вести трудовые книжки, на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, порядок ведения и хранения которых обеспечивает администрация (ст. 66 ТК РФ);

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ;

3.4.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой);

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры, его реорганизацией, сокращением штатов и численности работающих, рассматриваются предварительно на совещании администрации;

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ;

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие свыше 10 лет в учреждении (или со дня начала работы учреждения).

при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение (запрет) совмещение профессий и должностей;

3.9. Проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в МАУ «Чечулинский РЦФ».

3.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.11. Высвобожденным работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст.178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ).

3.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении (п. 1,2 ст. 81 ТК РФ), предоставить свободное время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.13. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.14. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание

- выговор

- увольнение по соответствующим основаниям не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

3.15. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ). За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.1. Режим работы МАУ «Чечулинский РЦФ» устанавливается директором по согласованию с общим собранием трудового коллектива и фиксируется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ);

4.2. Для работников МАУ установлен ненормированный рабочий день . Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.3. В МАУ «Чечулинский РЦФ» установлена пятидневная рабочая неделя;

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с индивидуальным графиком. Режим работы определяется так же и расписанием занятий клубных формирований, любительских объединений, утвержденных директором;

4.5. Учет рабочего времени работников осуществляет - Директор МАУ «Чечулинский РЦФ».

4.6. Работники МАУ «Чечулинский РЦФ» могут быть привлечены к работе в нерабочие и праздничные дни в случаях при наличии письменного согласия. В соответствии с ч.1 ст.153 ТК работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха.

4.7. Для работников МАУ «Чечулинский РЦФ» нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время;

4.8. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальным трудовым договором;

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.9.1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;

4.9.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

4.9.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;

4.9.4. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю.

4.9.5. продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.9.6. право на работу по неполному рабочему времени, имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9.7. для работающих в МАУ «Чечулинский РЦФ» по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день для мужчин и 3,6 часов для женщин. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день;

4.11. Работник учреждения имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) в соответствии с главой 44 ТК РФ;

4.12. Работодатель может, с письменного согласия работника, поручить ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путём совмещения профессий (должностей) в соответствии со статьёй 151 ТК РФ.

4.13. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника;

4.14. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным Законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ;

4.15. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником;

4.16. Работники проводят занятия в клубных формированиях согласно расписаний, утверждённых директором, не нарушая установленной продолжительности 1-2 часа занятия. Запрещается перенос занятий, мероприятий, смена расписания без разрешения администрации;

4.17. В случае болезни работник обязан до начала работы предупредить администрацию о невыходе на работу;

4.18. В случае отпуска, командировки, длительной болезни работника его обязанности исполняет другой работник с оплатой по договоренности с администрацией, либо может быть вменена ему с письменного согласия работника;

4.19. Без разрешения Администрации учреждения посторонним лицам запрещается присутствовать на занятиях клубных формирований и мероприятиях. Работники вышестоящих и контролирующих организаций, члены комиссий по проверке работы клубных формирований входят только в сопровождении Администрации учреждения;

4.20. Работодатель может принять или перевести работника в один из режимов дистанционной работы в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ;

4.21. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием и средствами, предусмотренными статьей 312.9 ТК РФ.

4.22. Работодатель по своей инициативе может отстранить работника от выполнения работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором, в случае его отказа от прохождения обязательного профилактического медицинского осмотра, профилактических прививок по эпидемическим показаниям без уважительной причины на период эпидемиологического неблагополучия, на основании пункта 2 статьи 5 Федерального закона от 17.07.1998 № 157-ФЗ, абзаца 8 части 1 статьи 76 ТК РФ.

4.23. Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях и всех мероприятиях МАУ «Чечулинский РЦФ» (отсутствие допускается с разрешения директора по уважительным причинам);

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.1. Временем отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня ,
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни,

-отпуска.

5.2. Работодатель предоставляет работникам два выходных дня в неделю;

5.3. Работодатель предоставляет работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания (обеденный) в размере одного часа. Обеденный перерыв в рабочее время не включается. Размер перерыва для отдыха и питания (обеденного) может быть изменён по письменному заявлению работника;

5.4. Работодатель предоставляет работникам, которые работают с техническими средствами (копировально-множительный аппарат, персональный компьютер/ноутбук) более пятидесяти процентов рабочего времени, регламентированный перерыв двадцать минут каждые два часа непрерывного рабочего времени.

5.5. Работодатель ежегодно предоставляет работникам оплачиваемый отпуск в размере двадцати восьми календарных дней, для инвалидов в размере тридцати календарных дней, в соответствии со статьями 114, 115, 120-125 ТК РФ и согласно графику отпусков, утверждённому работодателем с учётом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения всех работников

Очередность предоставления ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (далее – ежегодный отпуск) устанавливается Администрацией, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

5.7. Работники за первый год работы в учреждении имеют право на отпуск по истечении шести месяцев его непрерывной работы:

5.8. Работники отдельных категорий, в соответствии со статьёй 122 ТК РФ, имеют право на отпуск ранее шести месяцев непрерывной работы:

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работники в возрасте до восемнадцати лет;

- работники, усыновившие ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей 14 лет, отпуск предоставляется в удобное для них время (статья 262.2 ТК).

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению с директором, но при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

5.11. Ежегодный отпуск может быть перенесен работнику на другой срок с его согласия в случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный отпуск может быть перенесен, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника возможен 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.

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.13. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска.

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику продлевается или переносится в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ.

5.15. При наличии санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика отпусков по заявлению работника.

5.16. Стороны договорились, что с учётом производственной необходимости и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен ему вне графика..

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем МАУ «Чечулинский РЦФ» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

Директор - 6 календарных дней

Заведующий отделом - 4 календарных дня

Художественный руководитель - 3 календарных дня

Методисты - 3 календарных дня

Художественные руководители коллективов - 3 календарных дня

Аккомпаниатор - 3 календарных дня

Культурный организатор - 3 календарных дня

5.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.19. Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится в пределах фонда оплаты труда.

5.20. В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также расторжения трудового договора, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном статьёй 126 ТК РФ.

5.21. По заявлению работника с письменного согласия Работодателя, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией в

порядке, предусмотренном ТК РФ для замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

5.22.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, при этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

5.23. Предоставление работникам МАУ «Чечулинский РЦФ» воспитывающих детей, младшего школьного возраста, выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением заработной платы.

5.24. Предоставление работникам МАУ «Чечулинский РЦФ» в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» выходного нерабочего дня с сохранением заработной платы.

5.25. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году, который используется по желанию женщины полностью или по частям и может быть присоединен по соглашению сторон к очередному отпуску.

5.26. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях и на срок, предусмотренный статьями 128, 173, 174, 263, 286 ТК РФ Отпуск без сохранения заработной платы обязательно оформляется приказом. Работник имеет право прервать отпуск без сохранения заработной платы и приступить к работе.

5.27. Работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника на срок, установленный по соглашению между работником и работодателем

5.28.Стороны договорились, что работникам предоставляются дополнительные, оплачиваемые за счёт экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности, краткосрочные отпуска в следующих случаях:

вступление в брак – три рабочих дня;

смерть супруга, родителей или детей – три рабочих дня.

5.29.При отпуске с последующим увольнением выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, и последний день отпуска считается днём увольнения (ст.127 ТК РФ).

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия.

6.1. Работодатель обеспечивает охрану труда работников в соответствии со статьями 211-231 ТК РФ, в том числе:

разрабатывает регламенты условий работы применительно к каждому рабочему месту, которые охватывают нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - времени труда и отдыха, социально- бытовому обслуживанию работников;

проводит первичные, повторные, внеплановые и иные виды инструктажей по охране труда согласно установленным срокам или видам работ;

информирует работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий;

организует обучение один раз в три года ответственных лиц учреждения основам охраны труда, пожарной безопасности в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;

организует обучение один раз в пять лет ответственных лиц учреждения по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;

организует обучение ответственных лиц учреждения основам экологической безопасности в специализированных учебных центрах, оплачивая учёбу из средств учреждения;

выделяет средства на мероприятия по охране труда, пожарной безопасности, экологической безопасности, гражданской обороне из источников и в размерах согласно статье 225 ТК РФ, другим нормативным правовым актам;

выполняет комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда , в том числе:

- проводит экспертизу (специальную оценку) условий труда,
- проводит замеры сопротивления изоляции электропроводки и др.,
- организует периодические медицинские осмотры работников,
- проводит другие мероприятия.

6.2. Комитет (комиссия) по охране труда, который создан из представителей работодателя и работников, действует на паритетных началах, занимается совместно с работодателем организацией охраны труда в учреждении и контролирует своевременное расходование средств на эти цели.

6.3. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Если заключение подтверждает мнение об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесённые им затраты на экспертизы условий работы.

6.4. Работники несут ответственность за нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны и обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ требования в этой области, в том числе:

-правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты; проходят обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, пожарной безопасности;

-немедленно извещают своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о произошедшем несчастном случае.

6.5. Работодатель освобождает работников, которые обязаны пройти периодический профилактический медицинский осмотр, диспансеризацию, вакцинацию от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований.

6.6. Работодатель освобождает беременных женщин, инвалидов, работников моложе 18-ти лет от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочего времени.

6.7. Работодатель может освободить работников от работы с сохранением средней заработной платы для посещения медицинских организаций, прохождения медицинских обследований, если посещение медицинских организаций и прохождение медицинских обследований не могут быть проведены во вне рабочее время.

6.8. Работодатель предоставляет работникам, пожелавшим пройти диспансеризацию в медицинских организациях, два рабочих дня с сохранением средней заработной платы.

6.9. Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию от инфекционных заболеваний, в том числе от новой коронавирусной инфекции, нерабочий день с сохранением средней заработной платы в день прохождения каждого из этапов вакцинации, либо следующий за ним день по их заявлению на имя работодателя. Дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию, могут предоставляться при наличии финансовой возможности.

7. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2. Работодатель с согласия потерпевшего берёт на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением специальной комиссии медицинской организации, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

7.3. За время обучения работодатель выплачивает потерпевшему среднемесячную заработную плату по месту предыдущей работы, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещает работодатель.

8. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд.

8.1. Заработная плата работников рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Чечулинский РЦФ».

8.2. Основной формой вознаграждения работникам учреждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы является заработная плата, выплачиваемая в денежной форме в рублях.

8.2.1. В заработную плату входит:

- должностной оклад согласно «Положения об оплате труда работников МАУ «Чечулинский РЦФ»;

- компенсационные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера.

8.2.2. Выплата заработной платы производится 12 и 27 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. При совпадении выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Администрация имеет право уменьшить продолжительность рабочего времени по соглашению с работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня работником сохраняется средний заработок.

8.2.3. Выплата заработной платы, а также другие материальные выплаты, причитающиеся работнику, производятся путём перечисления на лицевой счёт работника в кредитной организации (банке) за счёт работодателя.

8.2.4. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме (расчётном листке):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему 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;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профкома в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

8.2.5. Работнику, работающему в выходной или праздничный день представлять другой день отдыха или производить оплату в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно «Положения об оплате труда работников МАУ «Чечулинский районный Центр фольклора и досуга» по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

8.3.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или фиксированной суммой в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАУ «Чечулинский РЦФ».

8.3.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно.

8.3.3. Доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на год); временными (на квартал, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата). Доплаты, надбавки и иные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора.

8.3.4. Снятие выплат компенсационного и стимулирующего характера может быть частичным или полным и определяется следующими причинами:

- Окончание срока действия доплат, надбавок и иных выплат.
- Окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты.
- Снижение качества работы, за которое были определены стимулирующие выплаты.
- Нарушение сроков оформления отчетной документации.
- Отказ работника от выполнения дополнительных работ.
- Длительное отсутствие работника по болезни и иным уважительным причинам.
- Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, распоряжений и приказов по учреждению, а также в случае обоснованных жалоб посетителей на действия работника.

8.4. Премии выплачиваются сотрудникам МАУ «Чечулинский РЦФ» пропорционально отработанному времени. Размер премии устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу или фиксированной сумме.

8.4.1. Премия является поощрением сотрудников за особые достижения в труде и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда.

8.5. Совместителям заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет работнику гарантии и компенсации, предусмотренные в разделе VII ТК РФ и иными законодательными актами.

8.6.1. Под гарантиями, предоставляемыми работникам учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых работодатель

обеспечивает осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.6.2. Под компенсациями, выплачиваемыми работникам учреждения, понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

8.6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством РФ и трудовым договором (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

-при направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы в соответствии со статьёй 168 ТК РФ (проезд, найм жилого помещения) и суточные в размере, установленных приказом работодателя из средств от приносящей доход деятельности, или из бюджетных средств; возмещаются расходы, связанные с приобретением методических материалов и документов и иные расходы, произведённые по разрешению работодателя.

8.7. Работодатель может предоставлять работникам материальную поддержку в виде стимулирующей выплаты за прохождение вакцинации против инфекционных заболеваний, в том числе от новой коронавирусной инфекции, в зависимости от финансовой возможности учреждения.

8.8. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением об оплате труда.

8.8.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретным размере принимается руководителем учреждения в пределах субсидий, экономии фонда заработной платы и оформляется приказом учреждения.

8.8.2. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере, принимается руководителем учреждения на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом учреждения.

8.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

9.1.2. перечисляет своевременно страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд;

9.1.3. обеспечивает оплату листов нетрудоспособности работников из средств соответствующих государственных фондов и фонда оплаты труда учреждения;

9.1.4 организует, по договорённости с лечебными организациями, периодические профилактические медицинские осмотры согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

9.1.5 оказывает содействие лечебным организациям в проведении прививочной кампании, в том числе вакцинации от инфекционных заболеваний, от новой коронавирусной инфекции, при диспансеризации работников;

9.1.6 проводит оздоровительные экскурсии и иные мероприятия, связанные с сохранением и укреплением здоровья работников;

9.1.7 организует совместно с профкомом социально-культурную жизнь работников, проводит торжественные мероприятия к значительным для работников датам и профессиональным праздникам, организует экскурсии по историческим местам города и области, в другие города;

9.2 Работники учреждения обязуются проходить периодические медицинские осмотры согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

10.ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель:

10.1.1 определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд учреждения;

10.1.2 организует процессы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям в учреждении, а также, при необходимости, в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ;

10.1.3 создаёт работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет оплачиваемые учебные отпуска и иные гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ, договором, другими нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

10.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям по профилю учреждения. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

11.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

11.2. Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, в отдельных случаях договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

11.3. Работодатель возмещает работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

11.3.1 незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу,

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе,

11.3.2 задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника, других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

11.4. Работники возмещают работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается:

11.4.1 реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если последний несёт ответственность за сохранность этого имущества), произведённые работодателем затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

12.СОТРУДНИЧЕСТВО С ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

12.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей сторон на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

12.2. Работодатель:

12.2.1. признает первичную профсоюзную организацию (далее – профсоюз) единственным полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав

и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора;

12.2.2 обязуется всемерно содействовать деятельности профсоюза;

12.2.3 строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Региональным и соглашением по Великому Новгороду.

12.3. Работники - члены профсоюза, пользуются за счёт средств профсоюза дополнительными по сравнению с другими работниками льготами и правами:

на представление профсоюзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора;

-на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;

-на бесплатную защиту профсоюзом в суде в случае трудового спора;

-на получение наград Новгородской областной Федерации профсоюзов – Почетной грамоты Новгородской областной Федерации профсоюзов и Благодарности Председателя Новгородской областной Федерации профсоюзов, дающих право на получение звания «Ветеран труда Новгородской области»;

-на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом за счёт профсоюзных средств;

-на пользование профсоюзной дисконтной картой, представляющей скидки на товары, работы, услуги в различных организациях Великого Новгорода и Новгородской области;

-на скидки в стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение, в стоимости лечения в стоматологической поликлинике;

-на бесплатное страхование профсоюзом от несчастных случаев на производстве; на получение материальной помощи, подарков, награждения и др. за счёт средств профсоюзного бюджета;

-на другие меры поддержки за счёт средств профсоюза.

12.4. Работодатель:

обеспечивает свободный (беспрепятственный) доступ представителей профсоюза к рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных законодательством и настоящим коллективным договором прав;

регулярно представляет в профсоюз сведения о вновь поступивших работниках; информирует вновь поступающих работников о том, что в организации действует

профсоюз;

ознакомляет работников с содержанием заключенного в учреждении коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым соглашением.

12.5. Работодатель (его представители) рассматривает письменные обращения (предложения) профсоюза и в течение недели после получения предложения (обращения) сообщает ему о результатах рассмотрения согласно статьям 1, 2, 22, 195, 214, 370 ТК РФ.

12.6. Работодатель в соответствии со статьями 32, 374, 377 ТК РФ, пунктом 5 статьи 25, статьёй 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», пунктом 9.8 Регионального соглашения, обеспечивает:

12.6.1. право и условия на беспрепятственное проведение профсоюзом работы по изучению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение исследований и экспертиз условий и организации труда работников;

12.6.2. безвозмездное представление профсоюзу помещения на необходимое ему количество мест для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время;

12.6.3 безвозмездное представление в пользование необходимое для организации рабочих мест, проведения заседаний, хранения документации профсоюза одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение,

12.6.4 безвозмездное представление в пользование оргтехники, транспортного средства, средств и услуг связи, возможность пользования электронной и факсимильной связью в течение дня,

12.6.5 безвозмездное представление в пользование профсоюза имеющихся в организации юридических баз данных;

12.6.6 бесплатную уборку, освещение, отопление, охрану, ремонт предоставленных профсоюзу помещений для его работы, ремонт предоставленного оборудования, средств связи и оргтехники, находящихся в профсоюзе;

12.6.7 бесплатное производство печатных, множительных и переплётных работ для нужд профсоюзной организации;

12.6.8 оплату услуг междугородной связи;

12.6.9 возможность размещения информации профсоюза в доступном для всех работников месте;

12.6.10 предоставление рабочего времени с сохранением среднего заработка не освобождённым от основной работы членам выборных коллегиальных органов профсоюза для выполнения общественных обязанностей: председателю профкома – пять часов в неделю, членам профкома - два часа в неделю (при этом работник должен предупредить устно непосредственного руководителя за один день о предстоящем уходе с рабочего места);

12.6.11 освобождение от работы членам профкома, не освобождённым от основной работы, для участия в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, для краткосрочной профсоюзной учебы, с возмещением расходов, связанных с командировкой, и сохранением средней заработной платы за счет работодателя;

12.6.12 участие представителей работодателя по просьбе профсоюза в работе совещаний, встреч, собраний профсоюза.

12.7 Работодатель на основании письменных заявлений работников, членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии организации:

12.7.1 ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы в размере одного процента, и ежемесячно в сроки, установленные для выплаты зарплаты, осуществляет бесплатное перечисление их на счёт профорганов: первичной организации профсоюза и областной отраслевой организации профсоюза.

12.8. Работники, входящие в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трёх лет) или заключить новый коллективный договор.

13.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в настоящий договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт учреждения на срок не более одного месяца в течение одного года.

13.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по настоящему договору.

13.7. Стороны решили, что в период действия настоящего договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не

используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

13.8. Стороны решили, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания. Для этого он должен быть выставлен в электронном виде на файл-сервер учреждения, или соответствующим образом размножен, а также опубликован на официальном сайте учреждения.

При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить нового работника с настоящим договором под роспись.

13.9. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о ходе выполнения настоящего договора на общем собрании работников учреждения.

13.10. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

13.11. Профком для контроля выполнения настоящего договора проводит проверки силами комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего договора и оперативно получает её; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений настоящего договора.

13.12. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.13. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации и органа управления учреждением, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.14. При реорганизации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, настоящий договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

13.15. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, настоящий договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников по настоящему договору удовлетворяются из имущества учреждения в соответствии с законодательством РФ. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется ликвидационной комиссией учреждения с учётом мнения профкома.

13.16. При смене собственника имущества учреждения действие настоящего договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

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

13.18. Работодатель и уполномоченные им лица, работники МАУ «Чечулинский РЦФ» за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива (Протокол № 2 от 19.05. 2023 года.)

