

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Шенкурская централизованная библиотечная система»

с 30.03.2025 г. по 29.03.2028 г.

принят на собрании трудового коллектива

«21» февраля 2025 г.

От работодателя
Директор МБУК «Шенкурская
централизованная библиотечная
библиотечная система»

Софроничева Софронова Л.А.

«21» февраля 2025 г.

М.П.



От работников:
Председатель «Единого представительного
органа работников МБУК «Шенкурская
централизованная библиотечная система»

П Петрусенко О.Н.

«21» февраля 2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ» ПОДПИСЬ
ДАТА: 05.03.2025г. № 262

С

СОДЕРЖАНИЕ

коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Прием на работу, переводы, условия труда и увольнения.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 4. Отпуска.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Раздел 6. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации.

Раздел 7. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

Раздел 8. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы.

Раздел 9. Обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации, единого представительного органа работников.

Раздел 10. Контроль над выполнением коллективного договора.

Приложение №1. Трудовой договор с работником.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система», находящегося по адресу: 165 160, Архангельская область, г. Шенкурск, улица Ленина д. 16, заключённым работодателем и работниками в лице их представителей.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное учреждение культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система» (далее по тексту - Работодатель) в лице директора Софроновой Любви Александровны

- работники организации в лице председателя Единого представительного органа работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система» (далее по тексту – Единый представительный орган работников) Петрусенко Ольги Николаевны.

1.4 Коллективный договор регулирует социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и работниками.

1.5 Коллективный договор заключен сроком на три года с 30.03.2025 г. по 29.03.2028 г., вступает в силу со дня подписания сторонами, действует до заключения нового коллективного договора.

1.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10 В течение действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.11 Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению Коллективного договора.

1.13 При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора и приложениями к нему.

1.14 В случае принятия органами государственной власти, органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим Договором данные решения распространяются на работников учреждения автоматически.

2. Прием на работу, переводы, условия труда, увольнение

СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО

2.1 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67,68 ТК РФ);

2.2 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (Приложение №1)

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ.)

2.3 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК. Кроме этого к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные нормативными актами: от 19.02.1993 г. ФЗ № 4520 – 1; ст.ст.313-327 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. Форма трудового договора прилагается.

2.5 Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6 Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1 ТК РФ).

2.7 Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего специалиста производится другим специалистом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией, но не выше утвержденного оклада замещаемого специалиста.

2.8 Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9 По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.11 Работодатель в письменной форме уведомляет Единый представительный орган работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система» не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

2.12 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.13 В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст.179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет.

2.14 Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не выше трех месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок

сохраняется за указанным работником до шести месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. (ст.318 ТР РФ).

2.15 Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

3. Рабочее время и время отдыха

СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

3.1 Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Единого представительного органа работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная систем» и принятыми на общем собрании работников.

3.2 Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.3 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст.ст.91, 320 ТК РФ).

3.4 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст.95 ТК РФ).

3.6 Работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения Единого представительного органа работников и письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ).

3.7 Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст.99 ТК РФ).

3.8 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Единого представительного органа работников (ст.113 ТК РФ).

3.9 Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 1 часа (ст.108 ТК РФ);

3.10 Для административно-управленческого персонала, технических работников выходными днями являются суббота и воскресенье, для остальных работников секторов Межпоселенческой библиотеки им. Е.И.Овсянкина с 01 июня по 30 сентября выходными днями являются суббота и воскресенье, с 01 октября по 31 мая - общий обязательный выходной день - суббота, второй выходной день - пятница или воскресенье по графику, для работников структурных подразделений (библиотечно-культурных центров) выходной день суббота и понедельник.

3.11 по письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам - два дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст.186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации;

- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (ст.185.1 ТК РФ);

3.12 Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст.319 ТК РФ).

4. Отпуска

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1 Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ;

4.2 Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ;

4.3 В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации по соглашению сторон за фактически отработанное время;

4.4 Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст.120 ТК РФ;

4.5 Согласно ст.121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы

(должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение года.

4.6 В соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

4.7 Отдельным категориям работников в соответствии со статьей 117, статьей 119 ТК РФ устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день: директор - 12 календарных дней, заместитель директора - 10 календарных дней, главный бухгалтер - 10 календарных дней;

4.8 Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков и с учетом мнения Единого представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года согласно ст.123 ТК РФ.

4.9 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.10 Перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником в случае 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 (ст.124 ТК РФ).

4.11 Разделение отпуска на части производить по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Предоставлять неиспользованную часть отпуска в связи с отзывом, работодатель должен по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

4.12 Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст.125 ТК РФ.

4.13 В соответствии со ст.126 ТК РФ возможно производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.

4.14 Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст.127 ТК РФ.

4.15 В соответствии со ст.322 ТК РФ предоставить по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.16 Согласно ст.128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами и данным коллективным договором:
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- для проводов детей в армию - 1 рабочий день;
- для ликвидации аварии в доме – 2 рабочих дня;
- для проведения сельскохозяйственных работ – 3 рабочих дня.

4.17 Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

4.18 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней предоставлять:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст.263 ТК РФ);

4.19 Предоставлять работникам вне графика отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

ПРОФСОЮЗНОЕ ПЕРВИЧНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ И ЕДИНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН РАБОТНИКОВ ОБЯЗУЮТСЯ:

4.20. Защищать права и интересы работников по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.21. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.22. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать график отпусков.

4.23. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

4.24. Представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением для учета мнения

работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обсуждения планов социально-экономического развития организации, при рассмотрении трудовых споров с работодателем. А также для реализации права работников на участие в управлении организацией.

5. Оплата и нормирование труда

5.1 Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2 Работодатель создает условия, способствующие росту трудовых доходов сотрудников. С этой целью администрация поддерживает инициативы, направленные на повышение эффективности труда, способствует внедрению новых форм деятельности, написанию проектов, грантов.

5.3 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

5.3.1 Производить формирование и расходование средств исходя из объема субсидий, направленных учреждению на оплату труда, предусматривающих строго целевое использование средств муниципального бюджета.

5.3.2 Утверждать штатное расписание по состоянию на 1-е января каждого текущего года с внесением изменений (при необходимости) в течение текущего года.

5.3.3 Один раз в три года проводить аттестацию сотрудников учреждения, с этой целью создавать аттестационную комиссию, в состав которой включать председателя Единого представительного органа работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система».

5.3.4 Производить ознакомление работников с итогами аттестации под подпись с указанием даты ознакомления.

5.3.5 Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) на основании требований к уровню профессиональной подготовки и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемых работ. (Приказ Минздравсоцразвития России № 251н от 30 марта 2011 года, утвержденный раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих).

5.3.6 Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, по согласованию с Единым представительным органом работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система»

5.3.7 Извещать каждого работника через расчетный листок о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

5.3.8 Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст.136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором с применением электронного перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.3.9 Установить срок выдачи заработной платы за первую половину месяца - 20-го числа каждого месяца, заработной платы за вторую половину месяца - 5-го числа месяца следующего за отчетным месяцем.

5.3.10 При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст.136 ТК РФ.

5.3.11 Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст.136 ТК РФ.

5.3.12 При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь (в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система»), устанавливать

различные стимулирующие и компенсационные надбавки и выплаты (в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система»).

5.3.13 Устанавливать размер надбавки за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст.151 ТК РФ в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система»

5.3.14 Производить оплату труда в выходные и (или) нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ или по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха.

5.3.15 Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

5.3.16 Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя согласно ст.157 ТК РФ.

5.3.17 Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.3.18 В соответствии со ст.150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.3.19 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере.

5.3.20 Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст.142, 236 ТК РФ).

5.3.21 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.4 ПРОФСОЮЗНОЕ ПЕРВИЧНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ И ЕДИНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН РАБОТНИКОВ ОБЯЗУЮТСЯ:

5.4.1 Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

5.4.2 Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников. Осуществлять контроль за целевым использованием средств фонда оплаты труда.

5.4.3 Делегировать своих представителей в состав экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам, активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.4.4 Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда, в судебных и иных государственных органах.

5.4.5 Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.4.6 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.4.7. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со ст.370 ТК РФ.

6. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации.

СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

6.1 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ).

6.2 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

6.3 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения Единого представительного органа работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст.196 ТК РФ).

6.4 РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

6.4.1 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, как по основной должности, так и по должности внутреннего совместительства, согласно Штатному расписанию по МБУК «Шенкурская ЦБС» в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-174, 177 ТК РФ.

6.4.2 Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст.ст.197, 173, 174,176 ТК РФ).

6.4.3 Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

6.4.4 В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан выдать ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

6.4.5 По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст.177 ТК РФ).

7. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

7.1 РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.1.1 Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).

7.1.2 Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда (инструктаж, обучение безопасным методам и приемам труда, тренировки, обеспечение средствами индивидуальной защиты, специальная оценка условий и охраны труда).

7.1.3 Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий и охраны труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с Единым представительным органом работников, с последующей сертификацией.

- 7.1.4 В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Единого представительного органа работников органа и комиссии по охране труда.
- 7.1.5 Проводить под подпись инструктаж по охране труда.
- 7.1.6 Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 7.1.7 Производить своевременную выдачу работникам моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложения (ст.221 ТК РФ).
- 7.1.8 Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 7.1.9 На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.216.1 ТК РФ).
- 7.1.10 Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст.214 ТК РФ.
- 7.1.11 Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения Единого представительного органа работников (ст.214 ТК РФ).

7.2 СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

- 7.2.1 Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст.219 ТК РФ).
- 7.2.2 Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.225 ТК РФ).
- 7.2.3 Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить периодическую медицинскую диспансеризацию.
- 7.2.4 В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и Единого представительного органа работников (ст. 224 ТК РФ)
- 7.2.5 Работник имеет право:

-отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев предусмотренных Федеральными законами до устранения такой опасности (ст. 216 ТК РФ); Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ);

- на обеспечение его средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда.

7.2.6 Контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с Единым представительным органом работников.

8. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

8.1 Ходатайствует перед администрацией Шенкурского муниципального округа Архангельской области о предоставлении жилья нуждающимся работникам или выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

8.2 В соответствии со ст.325 ТК РФ оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) проезд и провоз багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года с правом выплаты аванса на эти цели (в соответствии с постановлением администрации Шенкурского муниципального округа Архангельской области от 10.01.2023 г. № 7-па «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления Шенкурского муниципального округа Архангельской области и муниципальных учреждениях Шенкурского муниципального округа Архангельской области, расположенных в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, и членов их семей»).

8.3 Приобретать медикаменты для наполнения обязательной медицинской аптечки.

9. Обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации, единого представительного органа работников

9.1 Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2 Первичные профсоюзные организации представляют интересы всех работников независимо и от их членства в профсоюзах, В случае, когда работники не объединены в какие либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся не объединяет более половины работников работодателя и не уполномочена в порядке установленном трудовым кодексом РФ представлять интересы всех работников для осуществления указанных полномочий, может быть избран на собрании работников из их числа иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя (представительного органа) не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 30, 31 ТК РФ).

9.3 Работодатель безвозмездно должен предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.4 При наличии заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со (ст.377 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы (ст.377 ТК РФ);

9.5 Членам первичной профсоюзной организации сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст.374,375 ТК РФ).

9.6 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст.81 руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.7 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ,373ТК РФ).

9.8 Представитель первичной профсоюзной организации (Единого представительного органа) входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

9.9 С учетом мнения первичной профсоюзной организации (Единого представительного органа) рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст.81 п.2, ст.81 п.3, ст.81 п.5 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление условий оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ.).

9.10 С учетом мнения Единого представительного органа работников принимаются локальные нормативные акты:

- системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ)
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст.74 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1 Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Стороны коллективного договора (работодатель и Единый представительный орган работников) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в день его подписания.

10.3 Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях его реализации.

10.4 Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и Единый представительный орган работников). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

10.5 Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

10.8 Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.9 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Образец

Трудовой договор с работником
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Шенкурская централизованная библиотечная система»

г. Шенкурск

«__» _____ 20__ г.

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____

(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по
должности _____

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями
настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: _____.

(полное наименование учреждения с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____.

(наименование обособленного сектора, обособленного структурного подразделения с указанием его местонахождения)

4. Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием
причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса РФ)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель,
дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным
нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения
которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника,
сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
- е) сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- ж) сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).
- з) сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с посетителями; не имеют права побуждать посетителей организовывать для сотрудников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.
- к) соотношения сотрудников и посетителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений посетителей.
- л) на отношения сотрудников с посетителями не должна влиять поддержка, оказываемая посетителями учреждению.
- м) работник учреждения обязан придерживаться правил поведения «Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работника МБУК «Шенкурская ЦБС».
- н) анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, включении в резерв кадров, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.
- о) Работник обязуется соблюдать антикоррупционную политику Работодателя, направленную на противодействие коррупции в организации и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики попадает работник, организации, находящийся с ней в трудовых отношениях;
- п) в целях предупреждения и противодействия коррупции Работник обязан в том числе:
 - не совершать и (или) не участвовать в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя;
 - незамедлительно информировать Работодателя о случаях склонения Работника к совершению коррупционных нарушений в соответствии с порядком уведомления о фактах совершения коррупционных правонарушений, установленным Работодателем;
 - незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками и контрагентами организации в соответствии с порядком уведомления о фактах совершения коррупционных нарушений, установленных Работодателем;
 - сообщать Работодателю о возникновении конфликта интересов с последующим использованием порядка урегулирования выявленного конфликта интересов, установленного Работодателем.
- р) Работник предупрежден, что за совершение коррупционных правонарушений он несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также антикоррупционной политикой

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РФ;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится 5-го и 20 числа каждого месяца в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

_____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством РФ.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством РФ, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса РФ).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством РФ), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК	
(наименование организации)			(ФИО)	
ИНН/КПП			Паспорт (серия, номер, кем и когда выдан)	
Адрес (место нахождения)			Адрес местожительства	
Должность	подпись	ФИО	подпись	ФИО
Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора				
(дата и подпись работника)				