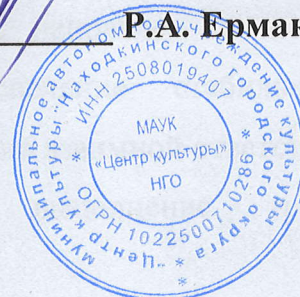


Представитель работников
муниципального автономного
учреждения культуры «Центр
культуры» Находкинского
городского округа

С.В. Пухнаревич

Представитель работодателя
Директор муниципального
автономного учреждения культуры
«Центр культуры» Находкинского
городского округа

Р.А. Ермаков



Протокол общего собрания трудового
коллектива муниципального автономного
учреждения культуры «Центр культуры»
Находкинского городского округа
№ 1 от 16 января 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения культуры
«Центр культуры» Находкинского городского округа

на период 2026г. – 2028г.

Находкинский городской округ

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры» Находкинского городского округа (далее – МАУК «Центр культуры» НГО, Учреждение, Работодатель), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками учреждения и Работодателем.

1.3. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников. Коллективный договор разработан в целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников.

1.4. В соответствии со ст. 32 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в случаях, когда работники Учреждения не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном [ТК РФ](#), представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель работников.

1.5. Интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне представляет избранный на общем собрании работников Представитель работников (далее – Представитель работников).

1.6. Порядок избрания Представителя работников, срок его полномочий и порядок осуществления им своих функций определяются Положением об общем собрании трудового коллектива (работников) муниципального автономного

учреждения культуры «Центр культуры» Находкинского городского округа (МАУК «Центр культуры» НГО).

1.7. Представитель работников уполномочен вести коллективные переговоры от имени всех работников, участвовать в разработке и заключении настоящего Коллективного договора, осуществлять контроль за его выполнением, а также представлять интересы работников при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы работников, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим КД.

1.8. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное автономное учреждение культуры «Центр культуры» Находкинского городского округа в лице директора Ермакова Романа Анатольевича, именуемое далее «Работодатель», и работники учреждения в лице Представителя работников МАУК «Центр культуры» НГО Пухнаревич Светланы Витальевны.

1.9. Работодатель признает Представителя работников единственным полномочным представителем работников учреждения.

1.10. Наличие иного представителя работников не может являться препятствием для осуществления первичным профсоюзной организации своих полномочий.

1.11. Стороны настоящего КД обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.12. Действие КД распространяется на всех работников МАУК «Центр культуры» НГО и является обязательным для выполнения.

1.13. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов,

сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения предприятия, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников предприятия, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

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

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам с участием представителей работников;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя;

- предоставлять право Представителю участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в

совещаниях, аттестации работников, заседаниях по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- соблюдать законы, правовые и нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, Устава учреждения;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

- не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, соглашениями и настоящим КД.

- предусмотреть регулярное обучение руководящих и творческих работников на курсах повышения квалификации;

- не ограничивать законные права работающих и их представителей – профсоюзного органа учреждения;

- регулярно рассматривать вопросы по выдвижению работников учреждения на почетные звания по инициативе администрации и трудового коллектива;

- обеспечивать условия труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- рассматривать предложения работников и Представителя работников по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2.2. Представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при

рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

- осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов;

- осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением трудового законодательства РФ у Работодателя;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы;

- сотрудничать с работодателем в сфере социального развития, охраны труда и здоровья трудящихся, улучшения социального страхования, бытового и культурного обслуживания;

- обеспечить защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего КД, других актов, действующих в соответствии с Уставом учреждения.

2.2.3 Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и должностным инструкциям;

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества и производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящимся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

- не разглашать охраняемые законом сведения, составляющие коммерческую, служебную и иную тайну, персональные данные работников МАУК «Центр культуры» НГО, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

- исполнять иные обязанности, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим КД, соглашениями (в случае заключения), локальными нормативными актами.

2.3. Стороны коллективного договора имеют следующие права:

2.3.1. Работодатель вправе:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, КД и трудовыми договорами;

- поощрять Работников за добросовестный труд эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- иные права, предусмотренные законодательством РФ в области трудового права.

2.3.2. Работники вправе:

- на предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности, законодательством РФ, КД, трудовым договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников);

- на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, локальными актами Работодателя;

- иные права, предусмотренные законодательством РФ в области трудового права.

2.3.3. Представитель работников имеет право:

- на осуществление контроля за соблюдением Работодателем, должностными лицами законодательства о труде;
- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом;
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

Раздел 3. Обеспечение условий труда и условия занятости

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАУК «Центр культуры» НГО и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного 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 трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. В соответствии ст. 68 ТК РФ при приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод с одной должности на другую при изменении штатного расписания и изменении нагрузки без письменного согласия работника не допускается. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.8. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

3.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее ликвидацией, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с учетом мнения представительного органа работников МАУК «Центр культуры» НГО - Представителя работников.

3.11. Ликвидация учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работ по инициативе работодателя, влекущее за собой сокращение численности или штата работников, может осуществляться лишь при условии предварительного уведомления в письменной форме представительного органа работников МАУК «Центр культуры» НГО - Представителя работников (не менее, чем за два месяца), если они повлекут за собой массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до проведения мероприятия.

3.12. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

- не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять Представителю работников письменные сведения о сокращении численности или штатов работников;

- при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю работников проекты штатных расписаний, приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- уведомить Работников о прекращении трудового договора не менее чем за 2 месяца в письменном виде;

- при сокращении численности или штата работников выплатить выходное пособие в размере и порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, настоящим Коллективным договором устанавливаются другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении более 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;

- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матерей, а также опекуны и попечители.

3.14. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи

3.15. При массовом увольнении работников работодатель обязуется расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием работников на неполный рабочий день.

3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным

представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Раздел 4. Время труда и отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАУК «Центр культуры» НГО (далее – ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАУК «Центр культуры» НГО, трудовым договором на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Если режим труда и отдыха работника отличается от установленных ПВТР, это отличие должно быть зафиксировано в трудовом договоре работника.

4.6. Для отдельных категорий работников Работодателем может устанавливаться работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается локально-нормативным актом Учреждения. Категории работников, для которых предусмотрен суммированный учет рабочего времени устанавливается приказом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников МАУК «Центр культуры» НГО - Представителя работников.

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или в трудовом договоре.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100 ТК РФ «Режим рабочего времени», 101 ТК РФ «Ненормированный рабочий день», 102 ТК РФ «Работа в режим гибкого рабочего времени», 104 ТК РФ «Суммированный учет рабочего времени», 105 ТК РФ «Разделение рабочего дня на части» ТК РФ.

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.8.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для

работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.8.4. Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее - дистанционная работа) регулируются в учреждении в соответствии с главой 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАУК «Центр культуры» НГО, трудовыми договорами.

4.9. С учетом специфики работы культурно-массового учреждения могут допускаться сверхурочные работы (ст. 99 Трудового кодекса РФ), а также привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом, а также в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа – Представителя работников.

4.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.12. Привлечение работника для работы в выходные и праздничные дни допускается с письменного распоряжения работодателя (приказа). В приказе должно быть указано, каким образом эти дни будут работнику компенсированы.

4.13. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Другой день отдыха может предоставляться либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, а также в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях», за работу в южных районах Дальнего Востока дополнительный оплачиваемый отпуск в

количестве 8 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.19. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время:

- Работники, отозванные из отпуска в текущем рабочем году.
- Один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.
- Работники в возрасте до 18 лет.
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, при условии, что младшему из детей еще не исполнилось 14 лет.
- Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, который был приостановлен на период прохождения военной службы (по мобилизации, по контракту) или оказания добровольного содействия Вооруженным Силам РФ.
- Работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР".
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы.

– Инвалиды войны, ветераны боевых действий, лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда", а также другие категории ветеранов, предусмотренные законодательством.

– Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы.

– Некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы.

4.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

4.20.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.20.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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 пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску

или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.21. Помимо случаев, предусмотренных в пп. 4.20.1, 4.20.2 настоящего КД, отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть предоставлен в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календ. дня;
- за ликвидацию аварии в доме – 2 календ. дня;
- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д.) – 1 день.
- при праздновании свадьбы детей – 2 календ. дня;
- серебряной, золотой свадьбы – 2 календ. дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календ. дня;
- внезапного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жены, мужа, детей, опекунов) – 2 календ. дня;
- похороны близких родственников – до 5 календарных дней (в особых случаях до 7 календарных дней);

Раздел 5. Оплата труда

5.1 Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, согласно локальным нормативным актам МАУК «Центр культуры» НГО по оплате труда утвержденных с учетом мнения представительного органа – Представителя работников. Сохранение заработной платы гарантируется до момента, когда работник будет ознакомлен с новой системой оплаты труда и выразит свое согласие или несогласие в порядке, предусмотренном ст. 72, 74 ТК РФ.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения регламентируется Положением об оплате труда работников МАУК «Центр культуры» НГО сформированным с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня выплат стимулирующего характера в Учреждении, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работника – Представителя работников;
- примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных организаций культуры Находкинского городского округа, подведомственных управлению культуры администрации Находкинского городского округа.

5.3. Заработная плата, причитающаяся работникам МАУК «Центр культуры» НГО, выплачивается: за первую половину месяца - 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на указанный в письменном заявлении Работника личный расчетный счет в Банке, по предоставленным реквизитам. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне.

5.4. Оплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении у умершего на момент его смерти.

5.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

5.9. За работниками на время приостановления работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.10. На основании ст. 139 Трудового кодекса РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.11. Работодатель обязуется:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработка, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.12. Размеры окладов работников учреждения, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии

с Решением Думы Находкинского городского округа о бюджете Находкинского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период. При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Раздел 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1 Контроль за соблюдением трудовой дисциплины возлагается на директора МАУК «Центр культуры» НГО.

6.2 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям и производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника.

6.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4 Взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под подпись в 3-хдневный срок. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.5 Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, представительного органа работников МАУК «Центр культуры» НГО— Представителя работников или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

Раздел 7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий

в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

7.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.1.8. Принимать необходимые меры по принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Представитель работников обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

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

7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда,

сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

7.2.8. Участвовать в разработке и обсуждении локальных нормативных актов по охране труда, включая положения об управлении профессиональными рисками (статья 214 ТК РФ).

7.2.9. Участвовать в составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ).

7.2.10. Участвовать рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте.

7.3. Стороны договорились осуществлять мероприятия по охране и улучшению условий труда. Перечень мероприятий, сроки, стоимость их реализации и ответственные за осуществление должностные лица в соответствии с Соглашением о проведении мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков МАУК «Центр культуры» НГО, которое утверждается ежегодно.

7.4. Организация совместных действий директора, работников, Представителя работников МАУК «Центр культуры» НГО по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников регулируются Положением о комиссии по охране труда муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры» Находкинского городского округа.

Раздел 8. Гарантии и/или компенсации

8.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии и/или компенсации:

8.1.1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 Трудового кодекса РФ);

8.1.2. При выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка во время выполнения таких обязанностей), если они выполняются в рабочее время;

8.1.3. При прохождении диспансеризации, работники учреждения 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 (ч. 1 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ, 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 (ч. 3 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники, переболевшие новой коронавирусной инфекцией (сovid-19), вправе пройти углубленную диспансеризацию, включающую исследования и иные медицинские вмешательства по перечню исследований и иных медицинских вмешательств, проводимых в рамках углубленной диспансеризации.

Углубленная диспансеризация также может быть проведена по инициативе работника, в отношении которого отсутствуют сведения о перенесенном заболевании новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ч. 4 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ). По результатам диспансеризации, работник предоставляет Работодателю документ, подтверждающий факт прохождения диспансеризации. (ч.5 ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

8.1.4. При прохождении вакцинации (введения первого либо второго компонента вакцины, ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее – вакцинация) с учетом финансово-экономического положения

Учреждения работнику по письменному заявлению решением Работодателя предоставляются два дополнительных дня отдыха с сохранением средней заработной платы и места работы. Указанные дни отдыха предоставляются в день проведения вакцинации и следующий за ним день, при условии, что для работника эти дни являются рабочими.

Работник обязан представить документ, подтверждающий проведение вакцинации.

8.1.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

8.1.6. В случае смерти Работника (бывшего Работника) МАУК «Центр культуры» НГО, при наличии фонда, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, учреждением может быть оплачена стоимость ритуальных услуг (приобретение гроба, памятника, цветов, венков, ритуальных принадлежностей, организация поминального обеда, заказ транспорта т.п.) путем прямой оплаты товаров и услуг сторонним организациям;

8.1.7. При наличии фонда оплаты труда, работникам Учреждения могут быть определены - единовременные премиальные выплаты (единовременное поощрение) и материальная помощь, согласно локально-нормативным актам муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры» Находкинского городского округа по оплате труда.

8.1.8. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 Трудового кодекса РФ):

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным

образовательным программам, предоставляются в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса РФ;

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, предоставляются в соответствии со ст. 174 Трудового кодекса РФ.

8.1.9. С письменного распоряжения работодателя (приказа) оплачивается работникам проезд по служебной необходимости.

8.2. Гарантии для беременных женщин работников Учреждения:

- Перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

- Предоставление возможности пройти диспансерное обследование в медицинских организациях с сохранением среднего заработка.

- Запрет на привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

- Установление режима неполного рабочего времени.

- Запрет увольнения по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации).

- Продление срочного трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам.

8.3. Гарантии для женщин работников МАУК «Центр культуры» НГО, имеющих детей:

- Запрет увольнения по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей с ребенком до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет), за исключением случаев ликвидации организации.

- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть привлечены к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлены в командировки только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний, с обязательным письменным уведомлением о праве отказа (ст. 259 ТК РФ). При согласии женщины на привлечение к указанным работам и непредставлении медицинского заключения с противопоказаниями, то работодатель вправе направить ее в служебные

командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

8.4. Гарантии для участников переговоров по коллективному договору:

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя;
- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта КД (соглашения) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев;

Раздел 9. Гарантии деятельности Представителя работников

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

9.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

9.2.3. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.2.4. Не препятствовать посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнение КД.

9.2.5. Сообщать Представителю работников в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на 3 года. Продление коллективного договора осуществляется на срок, не превышающий трех лет, и каждая сторона имеет право предложить заключить новый договор или продлить действие

прежнего (часть 2 статьи 43 ТК РФ), путем заключения дополнительного соглашения подписанного уполномоченными сторонами и подлежит уведомительном регистрации в порядке и сроки в соответствии со ст. 50 ТК РФ

10.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

10.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников, на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Стороны установили, что изменения и дополнения к настоящему КД оформляются по упрощенной процедуре: без созыва собрания трудового коллектива, без проведения полноценных коллективных переговоров.

10.5. Работники предоставляют право Представителю работников, наделенного полномочиями общим собранием трудового коллектива МАУК «Центр культуры» НГО договариваться с Работодателем о внесении в КД целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений по соглашению между работодателем и представителем работников путем подписания дополнительного соглашения, которое также подлежит уведомительной регистрации в порядке и сроки в соответствии со ст. 50 ТК РФ.:

10.7. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 5 рабочих дней с момента его подписания путем размещения на официальном сайте Учреждения.

10.8. Настоящий КД сохраняет свое действие в случаях изменения структуры, наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.9. При смене формы собственности организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового

коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

10.11. При ликвидации организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.12. За неисполнение КД и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 Трудового кодекса РФ).

10.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Представитель работников отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

34 (Тринадцатый лист)

лист (,ов)

Директор МАУК "Центр культуры" НГО

Р.А. Ермаков

" 16" 01 20 26 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ Нижегородской КР/Я
РЕКОМЕНДАЦИ № 01 « 01 « 20 26 г.

Ермаков Р.А.

