

**Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
культуры
«Зеленокумское социально-культурное
объединение»
на 2025-2027 годы**

г. Зеленокумск

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ СОВЕТСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО
КРАЯ

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**

за № 287 от 24 12 2024 г.

Регистрацию произвел:
*Генеральный директор
Муниципального казенного учреждения культуры
«Зеленокумское социально-культурное объединение»*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МКУК «ЗЕЛЕНОКУМСКОЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, в лице исполняющего обязанности директора муниципального казенного учреждения культуры «Зеленокумское социально-культурное объединение» Маклакова Евгения Вячеславовича (далее – Учреждение, Работодатель), и работниками, в лице председателя совета трудового коллектива Самойленко Татьяна Анатольевна (далее – СТК), в целях регулирования трудовых отношений, обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом требований Закона Ставропольского края от 01 марта 2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2022-2024 годы, между администрацией Советского муниципального округа Ставропольского края, представительством Территориального союза «Федерация профсоюзов Ставропольского края» - координационным советом организаций профсоюзов в Советском муниципальном округе и Союзом работодателей Советского района на 2023-2025 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. В период действия договора, при выполнении Работодателем положений коллективного договора, СТК не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, входящих за рамки согласованных норм.

1.4. Работники предоставляют СТК право подписания коллективного договора, а также договариваться с работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

1.5. Работодатель признает СТК единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. СТК обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.7. Коллективный договор принят «23» декабря 2024 года, (протокол № 2, заключен сроком на три года, вступает в силу «01» января 2024 года и действует до « 31 » декабря 2027 года.

II. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор).

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации:

2.2.1 на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для проведения работ, выходящим за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварии, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с творческими работниками средств массовой информации, организации кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных

структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. (ст. 70 ТК РФ)

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При угрозе массового высвобождения предпринимать меры, направленные на уменьшение числа работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени).

Считать критерием массового высвобождения единовременное увольнение расторжения соглашения 10 человек в течении 30 календарных дней.

2.5.2. При необходимости установить режим неполной занятости, продолжительность рабочего дня не должна быть менее 4 часов, рабочая неделя – 20 часов.

Установление режима не полной занятости производится с учетом мнения СТК на срок до шести месяцев. Работники извещаются в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения.

2.5.3. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее чем за 2 месяца.

2.6. Помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитавшие детей до 16 лет;
- предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В соответствии со ст. 179 ТК РФ

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. 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. 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.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, 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)

2.8. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности предоставлять 4 часа в неделю с сохранением заработной платы, для поиска новой работы.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организаций работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии.

2.9. Увольнение работника, призванного на военную службу по мобилизации или контракту не допускается. Трудовой договор между работодателем и работников, призванным на военную службу по мобилизации или контракту, приостанавливается на время службы.

III. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения по оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Зеленокумское социально-культурное объединение» (Приложение № 1).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера,

выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц: 15 числа – за первую половину месяца, 01 числа месяца, следующего за расчетным, производится оплата за фактически отработанное время во второй половине расчетного месяца путем перечисления на расчетный счет банковской дебетовой карты. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

3.3. При выплате заработной платы работодатель обязуется уведомлять в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей).

3.6. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера за:

3.6.1 совмещение профессий (должностей). Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.6.2. расширение зон обслуживания. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.6.3 увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

3.6.4. работу в ночное время. Ночным считается время с 22-00 до 06-00. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада) за час работы, в условиях нормального рабочего времени. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году;

3.6.5 работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходной и праздничный день осуществляется в соответствии с п. 3 статьи 113 ТК РФ. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании локального нормативного акта учреждения (статья 153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.6. сверхурочную работу. Работодатель обязуется не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при

определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.6.7. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от определенного по результатам специальной оценки класса (подкласса) условий труда на рабочих местах.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты снимаются.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в фиксированной сумме.

3.7. В целях повышения эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 30%.

Выплата устанавливается с 01 числа месяца, следующего за месяцем в котором наступило такое право.

3.7.2. стимулирующие выплаты за интенсивность и результативность по балльной системе оценки труда и в соответствии с Приложением № 1.

Количество баллов для исчисления стимулирующей выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании протокола комиссии и при согласовании с СТК.

Стоимость одного балла определяется делением фонда стимулирующих выплат по балльной системе на общее количество баллов, набранных работниками учреждения ежемесячно.

Размер стимулирующих выплат каждого работника определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество набранных работником баллов по оценочному листу.

Работнику, не отработавшему в месяце ни одного рабочего дня (находился в отпуске, по листу нетрудоспособности, отпуске без сохранения заработной платы и др.) количество баллов для исчисления стимулирующей выплаты устанавливается нулевое.

3.7.3. премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных, срочных работ, и высокие результаты работы, дополнительный объем работ, входящих в должностные обязанности;

Премирование осуществляется в соответствии с разделом VIII Приложением № 2.

3.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные (учебные) отпуска с сохранением среднего заработка. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.9. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

IV. Режим труда и отдыха

4.1. Для работников в учреждении устанавливается пятидневная 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для Работников, которым устанавливается посменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденный работодателем ведется суммированный учет рабочего времени за квартал.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего распорядка (приложение №2).

Рабочее время – время, в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации 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.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 N 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются творческие работники, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель призван на военную службу по мобилизации или по контракту, допускается с согласия работника и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ)

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (часть пятая статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации")

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется работникам согласно графику отпусков, который утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с СТК и учетом пожелания работника, в срок не позднее 15 декабря года, предшествующего календарному.

Работник, призванный на военную службу по мобилизации или оказания им добровольного содействия по контракту в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеют право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.7. Работникам учреждения (по основному месту работы) предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- сопровождение детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- заключение брака (детей работника, самого работника) – 4 календарных дня;
- рождение ребенка (детей работника у самого работника) – 4 календарных дня;
- переезда на новое место жительства – 3 календарных дня;
- проводы в армию ребенка – 4 календарных дня;
- смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) – 4 календарных дня.

4.8. Всем работникам гарантируется предоставление отпуска (свободных от работы дней) без сохранения заработной платы согласно ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов.

4.9. Директору за ненормированное рабочее время (дни) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

4.10. Работникам учреждения по личному заявлению в течение года предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Работнику, имеющему двух и 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, предоставляется в течении года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Для работников учреждения продолжительность ежедневной работы 8 часов.

Время начала и окончания работы соответственно с 09⁰⁰ часов до 18⁰⁰ часов, время перерыва для отдыха и питания с 13⁰⁰ до 14⁰⁰ часов.

Для творческих работников время начала и окончания работы с 09⁰⁰ до 20⁰⁰ часов (согласно режима работы по индивидуальному графику работы).

График работы водителя автомобиля с 09⁰⁰ часов до 18⁰⁰

Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать понедельник, субботу (согласно режиму работы по индивидуальному графику работы).

Время перерыва для отдыха и питания установить согласно режиму работы по индивидуальному графику работы, не менее одного часа.

Работник может использовать время перерыва для отдыха по своему усмотрению и на это время отлучиться с рабочего места.

V. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется обеспечить:

5.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.1.5. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

5.1.7. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (приложение № 3) и смывающих средств (приложение №4), 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, связанных с загрязнением;

5.1.8. оснащение средствами коллективной защиты;

5.1.9. 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

5.1.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно

предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов;

5.1.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.12. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

5.1.13. недопущение 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;

5.1.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.1.15. 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Принятие мер по их предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда. От работника понадобится заявление для того, чтобы зарегистрировать микротравму и выяснить обстоятельства, по которым она возникла. Учет микротравм ведется в отдельном журнале, в который вносятся сведения о пострадавшем, дату, время и место, когда получил микротравмы, обстоятельства и причины. Для того, чтобы расследовать микротравму, создать приказом комиссию из не менее чем трех человек;

5.1.16. 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;

5.1.17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.18. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, 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;

5.1.19. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения СМК в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

5.1.20. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

5.1.21. 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 реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

5.1.22. приобретение аптечек для оказания первой помощи;

5.1.23. выполнение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда и др..

5.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

5.3. Работодатель обязуется принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- проводить опрос (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (оформлять тематические стенды, распространять печатную продукцию (буклеты, брошюры, листовки и др.));

- проводить консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

- включать вопрос ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждать вопрос ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;

- проводить единый день информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

- предоставлять работникам свободное время с сохранением заработной платы для прохождения тестирования на ВИЧ/СПИД;

- предотвращать и запрещать насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

5.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на работах в ночное время;
- выделение рабочих мест в подразделениях исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе установление по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы работы.

5.6. Стороны совместно:

- образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда. Членам комиссии предоставляется время для исполнения обязанностей в течение рабочего дня один час в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;

- проводят контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

- ежемесячно проводят «Дни охраны труда».

5.7. Права работников при обеспечении им охраны труда:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и сменяющимися средствами, прошедшими подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.8. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

IV. Социальные гарантии

Стороны договорились о следующем.

6.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

6.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. Страховыми случаями признаются достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца, заболевание, травма, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, беременность и роды, рождение ребенка (детей), уход за ребенком в возрасте до полутора лет и другие случаи, установленные федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

- производить уплату страховых взносов в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (сокращённо: Социальный фонд России) в полном объеме и в срок установленный законодательством Российской Федерации;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (сокращённо: Социальный фонд России) документы необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а

также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

6.3. Работодатель может при наличии экономии фонда оплаты труда осуществлять работникам Учреждений выплаты:

- 1) материальную помощь:
 - юбилярам (50, 55, 60, 65 лет) в размере 5000 рублей;
 - в случае возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.) в размере 5000 рублей;
 - в случае смерти работника или супруга, супруги, родителей, детей в размере 5000 рублей.
- 2) выплату премии к государственным, профессиональным праздникам в размере 3000 рублей.

6.4. Работникам Учреждения единовременная выплата в связи с юбилейными датами рождения устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника Учреждения, а в случае смерти работника Учреждения - на основании заявления одного из близких родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда, с приложением соответствующих подтверждающих документов.

Выплата премии к государственным, профессиональным праздникам работников Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Дополнительно, в случае экономии фонда оплаты труда, всем категориям работников в целях усиления их социальной защиты может выплачиваться материальная помощь, не относящаяся к системе оплаты труда, в абсолютном значении в размере должностного оклада.

6.5. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются повышенные или дополнительные гарантии и компенсации - дополнительное время отдыха (предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы, предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску).

В случае, если день вакцинации или следующий за ним день являются для работника рабочими, в один из этих дней работнику по его выбору предоставлять дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха предоставлять как в первый, так и во второй этап вакцинации (если вакцинация производится двухкомпонентной вакциной) либо один раз (если вакцинация производится однокомпонентной вакциной).

По согласованию с работодателем дополнительные дни отдыха могут быть использованы работником в другое, не совпадающее с периодами вакцинации время, но не позднее одного года со дня вакцинации (два дополнительных дня отдыха, если вакцинация производилась двухкомпонентной вакциной, либо один дополнительный день отдыха, если вакцинация производилась однокомпонентной вакциной).

Дополнительные дни отдыха компенсации в денежной форме (в том числе при увольнении работника) не подлежат.

Дополнительные дни отдыха предоставляются по заявлению работника с приложением копии справки (сертификата) о прохождении вакцинации от COVID-19, выданной медицинским учреждением, либо полученной на официальном интернет-портале государственных услуг, и оформляются приказом работодателя.

Дополнительные дни отдыха оплачиваются в размере среднего заработка работника.

VII. Молодежная политика

В целях повышения потенциала работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации:

7.1. Стороны:

7.1.1. Содействуют защите прав и законных интересов молодых работников.

7.1.2. Обеспечивают равные условия для духовного, культурного, интеллектуального, психического, профессионального, социального и физического развития и самореализации молодых работников.

7.1.3. Предусматривают участие представителей молодых работников в деятельности Совета трудового коллектива, коллегиальных органов управления учреждением, комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

7.1.4. Оказывают взаимную поддержку в организации культурно-массовых, трудовых, спортивных мероприятий, в организации досуга и отдыха молодых работников, разработке и реализации молодежных программ и проектов, содействуют участию молодых работников в мероприятиях различных уровней, олимпиадах, конкурсах, форумах, слетах.

7.1.5. Обеспечивают проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, а также по охране труда и здоровья молодых работников.

7.1.6. Развивают институт наставничества.

7.1.7. Информировывают молодых работников об установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края для них льготах и дополнительных гарантиях.

7.1.8. Содействуют реализации молодежной политики, в том числе созданию молодежного совета в учреждении.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Взаимодействует с профессиональными образовательными организациями в вопросах качества подготовки кадров.

7.2.2. Организует трудовое соревнование и конкурсы профессионального мастерства, способствующие повышению производительности труда молодых работников.

7.2.3. Проводит работу с общеобразовательными организациями по профессиональной ориентации обучающихся в целях повышения мотивации школьников к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, в том числе при проведении экскурсии в учреждении.

7.2.4. Разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых работников в учреждении, поддержку молодых специалистов, проводит «дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в учреждении для учащихся старших классов общеобразовательных в учреждении с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда.

7.2.5. Содействует созданию условий для организации производственной, технологической, преддипломной практики студентов.

7.2.6.. Привлекает высококвалифицированных рабочих и специалистов на возмездной основе в качестве наставников при трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования.

7.2.7. Не допускает увольнения выпускников профессиональных образовательных организаций или вузов в первые два года работы после окончания обучения при проведении сокращения численности или штата работников.

7.3. СТК:

7.3.1. Осуществляет меры, направленные на защиту социально-экономических интересов и трудовых прав молодых работников, по обеспечению их правового просвещения молодежи.

7.3.2. Создает молодежные комиссии и советы молодых специалистов при профкоме.

7.3.3. Обеспечивает организационно-методическую, образовательную и иную поддержку деятельности молодежных советов.

7.3.4. Проводит обучение молодых работников основам трудового законодательства, социального партнерства, другим социально-экономическим вопросам.

7.3.5. Принимает меры по формированию кадрового резерва из числа молодых работников.

7.3.6. Содействует участию молодых работников в краевом профсоюзном молодежном форуме «ТочкаОПоры», трудовых, спортивных, культурно-массовых мероприятий для молодежи.

7.3.7. Вырабатывает и реализует меры поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и учебе.

7.4. Профком и работодатель:

7.4.1. Предоставляют молодым работникам меры социальной защиты:

- выделяют рабочие места для трудоустройства молодых работников;
- реализуют мероприятия по адаптации;
- оказывают содействие в получении дополнительного профессионального образования и дальнейшего обучения;
- получении льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья, денежных компенсаций за наем жилого помещения, содержание детей в детских дошкольных организациях и др.).

7.4.2. Создают совет (комиссию, комитет) по работе с молодежью.

VIII. Разрешение споров

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств последние разрешаются согласно действующему законодательству (ст.401,402 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.3. СТК учреждения в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия Коллективного договора, вносит представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае не реализует принятое решение до рассмотрения разногласий в примирительной комиссии, с участием посредника или трудовой Арбитраж.

9.4. Представление СТК о нарушениях законодательства о труда подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению мер и устранению нарушений.

При возникновении разногласий между СТК и Работодателем по вопросам заключения и выполнения коллективного договора арбитром выступает координационный Совет организаций профсоюзов в Советском муниципальном районе.

IX

Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, комиссия состоит из 4-х человек по 2 человека с каждой стороны:

со стороны работодателя:

Маклаков Евгений Вячеславович – исполняющий обязанности директора
Фомина Елена Алексеевна;

Со стороны работников:

Смолий Никита Сергеевич - член трудового коллектива;

Самойленко Татьяна Анатольевна - председатель Совета трудового коллектива

10.2. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 календарных дней после его подписания.

От работодателя

И.о.директора МКУК
«Зеленокумское социально-
культурное объединение»

Е.В. Маклаков

От имени работников

Председатель Совета трудового коллектива

Т.А.Самойленко

