

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом

МБУ ДНТ «Тускул»

Председатель профсоюза:

Мияф / Серасимова А.А. /

подпись

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ ДНТ «Тускул»

М. Саидов С.С.

подпись



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят

общим собранием коллектива

Протокол № 1

от 09.02.2020г.

2020 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Отпуска.
5. Оплата труда.
6. Выплата пособий и компенсаций, гарантий работникам.
7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.
8. Обязательства профкома.
9. Условия работы. Охрана и безопасность труда.
10. Материальная ответственность работодателя и работника.
11. Заключительные положения

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Дом народного творчества «Тускул»»

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
«Дом народного творчества «Тускул»
МО «Халбакинский наслег»
Муниципального района
«Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)
на 2020 - 2023 гг.

Настоящий коллективный трудовой договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБУ «Дом народного творчества «Тускул»» МО «Халбакинский наслег» муниципального района «Вилуйский улус (район)» РС (Я) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Общие положения

1.1. Сторонами Коллективного договора (далее Договора) являются:

- представитель работодателя – МО «Халбакинский наслег», именуемый в дальнейшем МБУ «ДНТ «Тускул» в лице директора.
- представитель работников, представляющий интересы членов профсоюза и работников, именуемый в дальнейшем «профгруппа» в лице председателя .;
- работники МБУ «ДНТ «Тускул» МО «Халбакинский наслег» муниципального района «Вилуйский улус (район)», именуемые в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

1.2. Цель настоящего Договора – согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в МБУ «ДНТ «Тускул»» МО «Халбакинский наслег» МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я).

1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», и направлен на обеспечение эффективной работы МБУ «ДНТ «Тускул»» МО «Халбакинский наслег» МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я), защиту социально-экономических прав и интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

1.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. (ст. 377 ТК РФ)

1.5. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы и взносы солидарности работников на счет профсоюзной организации одновременно с выдачей заработной платы работников.(ст. 377 ТК РФ) Исходя из финансового состояния профсоюзной организации, социальной обстановки в коллективе.

1.6. Настоящий Договор является правовым актом, обязательным для обеих сторон и для всех поступающих на работу в МБУ «ДНТ «Тускул»» МО «Халбакинский наслег» МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я) работников, и используется при рассмотрении вопросов, связанных с деятельностью Учреждения, ее структурных подразделений.

1.7. Стороны признают, что выполнение условий коллективного трудового договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности работы Учреждения, повышения материального благополучия каждого работающего.

1.8. Основой трудовых правоотношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый ими в соответствии с действующим законодательством в письменной форме.

1.9. Контроль за выполнением обязательств принятых сторонами возлагается на постоянную комиссию, избранную на отчетно-выборном собрании не реже 2 раза в год.

1.10. Условия коллективного трудового договора могут быть изменены, дополнены или аннулированы только в письменной форме путем подписания сторонами соглашения.

1.11. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует на срок не более трех лет.

1.12. Должностные лица, не выполняющие обязательства по договору или нарушающие их, могут быть привлечены к ответственности предусмотренной законодательством России и РС (Я).

2. Трудовые отношения

2.1. С работником, поступающим на предприятие, заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах. Образец трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров и согласовывается профкомом.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (Ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по реорганизации или ликвидации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и по другим вопросам, предусмотренным законодательством РФ (ст. 53 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

2.9. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, при его отсутствии означает, что работник принят на работу без испытания.

2.10. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договора, в том числе с заместителями руководителей, главными бухгалтерами, определяются работодателем в соответствии с законодательством РФ, с участием профкома. (ст. 59 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3-месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ)

2.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери;
- лица, признанные при аттестации соответствующим квалификации;
- лица, с которыми, заключен срочный договор по инициативе работодателя.

2.14. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профкома (ст. 82 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации (приложение 1) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с представлением выходных дней по скользящему графику, работа с ненормируемым рабочим днем) не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2 Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 40 часов, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю, для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

3.3 До 30% должностного оклада по совмещаемой должности в связи с расширением зоны обслуживания при временном замещении 2-х и более работников в отделе, если это связано с незапланированным отсутствием свыше 7 дней (болезнь, командировка и т.д.) в пределах утвержденного ФОТ.

3.4 Право на работу по неполному рабочему времени имеют право беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5 Ночное время – время с 20 часов до 8 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 95 ТК РФ).

3.6 Порядок работы в ночное время творческих работников определяется коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

Работа в ночное время:

- порядок работы в ночное время специалистов ДНТ может устанавливаться коллективным или трудовым договором;

- на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха;

- не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для лиц, принятых для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда;

- к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет; другие категории работников согласно ТК РФ и иным федеральным законам. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7 Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (ст. 96 ТК РФ).

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

3.9 Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

3.10 Работодатель обязан установить неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционального

отработанному им времени и не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска.

3.11 В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью на более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Всем работникам предоставляется выходные дни (пятидневка – два выходных, шестидневка – выходной воскресенье).

3.12 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, устранения последствий аварий и катастрофы
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации
- допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций театров, клубных работников, профессиональных спортсменов с соответствием с перечнями категорий этих работников.

Нерабочими праздничными днями в РФ и РС(Я) считаются:

- 1,2 января – Новый год
- 7 января – Рождество
- 23 февраля – день Защитников Отечества
- 8 марта – Международный женский день
- 27 апреля – день Республики
- 1,2 мая – праздник Весны и Труда
- 9 мая – день Победы
- 12 июня – день России
- 21 июня – Ысыах
- 4 ноября – День согласия и примирения
- 12 декабря – день Конституции РФ

3.13 Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляются один выходной день в неделю.

3.14 В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка организации.

3.15 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4. Отпуска

3.16 Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней – основной оплачиваемый отпуск
- 24 календарных дня – дополнительный отпуск за работу в условиях Крайнего Севера
- 14 календарных дня – за ненормированный характер работы

График предоставления отпусков работников утверждается директором Учреждения.

3.17 Допускается полное или частичное соединение ежегодных отпусков, но не более чем за два года.

3.18 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, согласно ст. 122 ТК РФ.

3.19 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.20 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

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

3.22 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

3.23 Оплата проезда в отпуск предоставляется работником один в два года в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, а также оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам семьи (мужу, жене, детям до 18 лет, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов на основании приказа Главы МО «Халбакинский наслег» для директора МБУ «ДНТ «Тускул», и приказом директора МБУ «ДНТ «Тускул» для работников МБУ «ДНТ «Тускул».

3.24 Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию.

3.25 Работникам, вступающим в брак с регистрацией в органах ЗАГС, а также отмечающим 25-летний юбилей совместной жизни предоставляются отпуска с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней.

3.26 Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, а также одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, в удобное для них время предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней. Данный отпуск используется в течении года, неиспользованный отпуск не переносится на следующий год и не сохраняется.

3.27 По причинам, признанным Учреждением уважительными, работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без содержания на срок, согласованный сторонами.

3.28 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.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: не позднее 1 и 16 числа каждого месяца.

5.3. Расчетные листы выдаются работнику не позже дня выдачи заработной платы по требованию работника. Заработная плата перечисляется на банковский счет работника в ПАО СБЕРБАНК и ЯРФ АО «Россельхозбанк».

5.4. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.6. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов по установленной в должности инструкции обязанностям и тарифной ставке.

5.7. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 6-месячного заработка.

5.8. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находясь в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия – заказчика и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на банковскую карту работников ПАО СБЕРБАНК и ЯРФ АО «Россельхозбанк» (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 12 % от месячного оклада (тарифной ставки) (ст. 147 ТК РФ).

5.10. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ (ст. 153 ТК РФ).

5.11. За каждый час работы в ночное время произвести доплату в размере 0,25 % тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.12. Время простоя не по вине работника, а также вынужденных отпусков по инициативе Учреждения при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.13. Работодатель вправе устанавливать работнику надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет при работе более 5 (пяти) лет, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за звания, почетные знаки и другие знаки отличия.

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее 10 % тарифной ставки (должностного оклада) и выше 100 % тарифной ставки (должностного оклада).

5.14. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяца, предшествующих отпуску.

5.15. Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранилась заработная плата.

5.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

5.17. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6. Выплата пособий и компенсаций, гарантий работникам

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

6.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней.

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям; слушателям подготовительных отделений высшего образовательного образования для сдачи экзамена; совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней;

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

6.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней.

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям; слушателям подготовительных отделений среднего образовательного образования для сдачи экзамена; совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней;

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

6.5. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов - на 30 календарных дней в течение одного года (ст. 175 ТК РФ).

6.6. Учреждение оплачивает работникам один раз в год стоимость расходов по прохождению ежегодного медицинского осмотра, согласно подтверждающим документам.

6.7. Учреждение предоставляет работнику по его заявлению отпуск с сохранением заработной платы в связи со смертью члена семьи (муж, жена, братья, сестры, родители) сроком до 3 календарных дней.

6.8. В случае смерти работника и членов его семьи Учреждение оказывает содействие, исходя из своих материальных возможностей.

6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 ст. 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)(ст. 178 ТК РФ).

6.10. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

8. Обязательства профкома

8.1. Профком представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении коллективного договора, осуществлять контроль за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

8.2. Профком обязуется:

- производить организационные культурно-массовые и спортивные мероприятия по знаменательным датам, чествовать юбиляров и оказывать материальную и моральную помощь работникам;
- всемерно содействовать созданию делового микроклимата в коллективе, своей общественно-организационной деятельностью способствовать росту эффективности труда;
- организовать массовые субботники;
- при рождении ребенка у работника Учреждения выделит денежные средства в качестве материальной помощи в размере 2000 рублей;
- выделять средства для приобретения подарков к праздничным датам: Новому году, 23 февраля и 8 марта для работников Учреждения;
- при недостатке предусмотренных средств в бюджете, регулировать очередность предоставления отпусков с оплатой проезда, согласно поступивших заявлений;
- с целью профилактики и оздоровления работников Учреждения производится оплата путевки на санаторно-курортное лечение в пределах РС (Я) один раз в три года работникам, проработавшим в Учреждения не менее 5 лет, согласно очередности;
- ежегодно представлять отчет о деятельности профкома на общем собрании работников;
- согласует графики отпусков;
- предоставляет мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Учреждения в соответствии с ТК РФ.

9. Условия работы. Охрана и безопасность труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждения возлагаются на работодателя.

9.2. Все работники Учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
 - организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;
 - организацию проведения за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечить проведение:
- инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - стажировку на рабочем месте;
 - проверку знаний требований охраны труда.
- обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
 - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора;
 - при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
 - в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
 - в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

9.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- немедленно извещать своего непосредственно или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

9.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель обязан до начала использования новых или опасных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

9.8. Учреждение обязано обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.9. Работники обязаны выполнять требования техники безопасности и пожарной безопасности и охраны здоровья.

10. Материальная ответственность работодателя и работника.

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором (ст. 234 ТК РФ).

10.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре (ст. 235 ТК РФ).

10.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

10.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

10.5. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

10.6. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11. Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны, договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Утверждено общим собранием
договора
коллектива МБУ «Дом народного творчества «Тускул»
от _____ г.

Приложение к п.3.1. коллективного

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА «ДОМА НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА «ТУСКУЛ»

1. Общие положения

1.1. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Дисциплина труда - это общественные отношения в коллективе, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда, организации труда на научной основе.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При приеме на работу директор КДУ обязан потребовать от поступающего:

- трудовую книжку, паспорт, диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, документ о состоянии здоровья, если такое требование содержится в законе или другом нормативно-правовом акте. Прием на работу оформляется распоряжением по личному составу, который объявляется работнику под расписку. В распоряжении указывается наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.2. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу директор КДУ обязан:

- а) ознакомить работника с порученной ему работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в КДУ;
- в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.3. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в КДУ свыше пяти дней. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе в КДУ. Взыскания в трудовую книжку не записываются. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Не допускается увольнение работника по инициативе директора КДУ в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 2 статьи 77 ТК РФ) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации КДУ.

3. Основные обязанности работников

Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы и сообщать сведения личного характера, предусмотренные законами;
- соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять функциональные обязанности;
- своевременно и точно исполнять распоряжения директора КДУ, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать производительность труда, выполнять своевременно и в срок поручения и задания;
- улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;
- содержать и передавать оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно относиться к сохранности ценностей и прочим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, и другие материальные ресурсы

4. Основные права работников

Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера;
- отдых, который гарантируется установленной законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособия по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения.

5. Основные обязанности администрации КДУ

Директор обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам по

- охране труда, производственной санитарии и противопожарной защите заключать коллективные договора (соглашения) по требованию профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в трудовых договорах;
 - осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
 - проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

6. Основные права администрации КДУ

Директор имеет право на:

- управление КДУ и персоналом и принятие решений в пределах предоставленных полномочий в соответствии с действующим законодательством;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер

7. Рабочее время и его использование.

Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала, и окончания, рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиком работы КДУ, который утверждает директор по согласованию с представительным органом работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График работы доводится до сведения работников, как правило, не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает директор. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, директор не допускает к работе в данный рабочий день. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения директора. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить непосредственно руководителю. Работникам представляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час через четыре часа работы с 13 до 14 часов. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев представления ежегодных отпусков устанавливает директор с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы КДУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков доводится до сведения всех работников.

8. Поощрения за успехи в работе

Поощрения объявляются распоряжением директора, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощренного. Меры поощрения предусматривают сочетание материальных и моральных стимулов. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- выдача премии
- награждение ценным подарком

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Все работники обязаны подчиняться директору, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также распоряжения и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций и объявлений. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость. Сохранять в тайне всю служебную информацию. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы и материалы, принадлежащие КДУ, без получения на то соответствующего разрешения
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, директор вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

10. Охрана труда и производственная санитария

Работники обязаны соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов государственной инспекции труда и представителей совместных комиссий по охране труда. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков. Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатация в личных целях. Работник обязан сообщить работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается главе администрации. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться правила и инструкции по охране труда, их нарушение влечет применение специальных мер взыскания. Все работники КДУ обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий. Директор обязан организовывать предварительные и периодические медицинские осмотры работников, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

Прошнуровано, пронумеровано

Всего 20 (двадцать) листов

Директор МБУ ДНТ «Тускул
МО «Халбакинский наслег»


Калачикова С.С.