

От работодателя:

Директор МБУ «Усть-Майский краеведческий музей»

Н.В. Николаева
« 12 » ноябрь 2024 г.



От работников:

Представитель Первичной профсоюзной организации МБУ «Усть-Майский краеведческий музей»

Д.Д. Захаров
« 12 » ноябрь 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения
«Усть-Майский краеведческий музей»
на период с « 11 » ноября 2024 г. по « 11 » ноября 2027 г.г.**

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников от « 11 » ноября 2024 г.

Юридический адрес: 678620, Республика Саха (Якутия), Усть-Майский улус (район), п. Усть-Мая. пер. Советский 3

Контактные телефоны: 8(411-41) 4-31-48, E-mail: nova2009-72@mail.ru

Директор – Николаева Нюргуяна Валентиновна

Представитель Первичной профсоюзной организации – Захаров Дмитрий Дмитриевич

Организационно-правовая форма – бюджетное учреждение

Вид экономической деятельности – 91.02. «Деятельность музеев»

% районного коэффициента – 1,4%

Среднесписочная численность работников – 10 ч.

Численность работников под КД – 10 ч.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ	3 стр.
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	5 стр.
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	7 стр.
4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10 стр.
5. ОТПУСК	12 стр.
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	14 стр.
7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.....	18 стр.
8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАНЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.....	19 стр.
9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	20 стр.
10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	20 стр.
11. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ.....	21 стр.
12. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК.....	22 стр.
13. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	22 стр.
14. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	23 стр.
15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	23 стр.
16. ГАРАНТИЯ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ.....	23 стр.
17. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	25 стр.
18. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ.....	26 стр.
19. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.....	27 стр.
20. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	27 стр.
21. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27 стр.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Усть-Майский краеведческий музей» и филиал Литературный музей им. Д.Н. Апросимова (далее - учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора учреждения Николаевой Нюргуяны Валентиновны
- работники учреждения, в лице их представителя - председателя улусного комитета профсоюза работников культуры Усть-Майского улуса (района) Саввиной Надежды Николаевны

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Основные права и обязанности работников:

1.7.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении организацией;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку,

в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.7.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.8. Основные права и обязанности Работодателя:

1.8.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- увольнять работника за приход работника в нетрезвом состоянии;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- лицам поступающие на работу в организации для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- лицам, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании производится, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), 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;
- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4. 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.

2.5. 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.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере 2%).

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но 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. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 4 и более штатных единиц или более работников в течение 30 календарных дней.

2.8. 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
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- лица проработавшие на предприятии свыше более пяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** в неделю (ст.91), а в организации, где широко применяется женский труд, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91).

3.3. Работа в ночное время (ст. 96):

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Порядок работы в ночное время творческих работников, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» **составляет 20% части оклада** (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами

внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам, осуществляющим профессиональную деятельность в учреждении и привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени;
- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более **35 часов** в неделю;

3.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины, при этом данная ситуация не влечет ограничений на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и исчисление трудового стажа;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Согласно ст. 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.8. Ненормированный рабочий день (ст. 101) – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при не обходительности эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

3.11. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей.

3.12. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3.12.1. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.";

3.12.2. В период действия режима повышенной готовности в стране, по медицинским показаниям на дистанционную (удаленную) форму работу переводятся работники:

- беременные женщины;
- имеющие детей в возрасте до 8 лет;
- достигшие возраста 65 лет;
- имеющие хронические заболевания (сахарный диабет, бронхиальная астма, хроническая болезнь почек, онкологические заболевания, а также перенесшие инсульт или инфаркт).

3.12.3. Режим рабочего времени удаленного работника (если режим рабочего времени не определен, работник определяет его по своему усмотрению);

3.12.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.12.5. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.12.6. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

3.12.7. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу)

работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.12.8. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными праздничными днями считаются: 7 января – Рождество Христово, 23 февраля – День Защитника Отечества, 8 Марта – Международный Женский день, 1 – 2 мая – Праздник весны и труда, 9 Мая – День Победы, 12 июня – День России, 21 июня – Национальный праздник «Ысыях», 4 ноября – День народного единства.

4.2. Время отдыха, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению. Согласно ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, который в рабочее время не включается.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- родителям, опекунам и попечителям детей-инвалидов;
- работникам-донорам;
- сотрудникам, работавшим в выходные и праздничные нерабочие дни;
- работникам-пенсионерам и предпенсионерам;
- сотрудникам, планирующим прохождение диспансеризации.

4.4.1. Дополнительные выходные для родителей детей-инвалидов

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются работникам, являющимся родителями, опекунами или попечителями детей-инвалидов (Федеральный закон от 05.12.2022 № 491-ФЗ). Таким работникам предоставляется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей ребенка-инвалида, либо разделены со вторым родителем (например, по 2 выходных в месяц на каждого родителя). Порядок предоставления таких выходных установлен постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714. Согласно новым правилам, родители, опекуны и попечители детей-инвалидов могут однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества не использованных в данном календарном году дополнительных выходных (новая редакция ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые выходные в количестве 4 дней ежемесячно для родителей детей-инвалидов предоставляются в заявительном порядке. Для этого работник подает работодателю заявление по форме, утв. приказом Минтруда от 19.06.2023 г. № 516-н. Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяет сам работник по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных выходных. Работодатель оплачивает каждый

дополнительный выходной день в размере среднего заработка сотрудника. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных выходных дней не увеличивается.

Если работник решит однократно оформить ранее не использованные в календарном году дополнительные выходные, он должен согласовать с работодателем продолжительность и сроки их предоставления. Для этого работник должен представить работодателю соответствующее заявление с указанием планируемых сроков использования дополнительных выходных. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю в период (п. 10 постановления Правительства РФ от 06.05.2023 № 714):

- очередного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отпуска по уходу за ребенком;
- в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением или без сохранения заработной платы.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые однократно и не использованные в текущем календарном году, на другой календарный год не переносятся. Если один из родителей ребенка-инвалида однократно использовал в календарном году менее 24 дополнительных выходных, оставшиеся выходные вправе использовать другой родитель по своему месту работы.

4.4.2. Дополнительные выходные для прохождения диспансеризации

Положения ст. 185.1 ТК РФ гарантируют работникам право на дополнительные оплачиваемые выходные дни для прохождения диспансеризации. Такие выходные оплачиваются работникам в размере их среднего заработка. Количество и частота предоставления этих выходных дней напрямую зависят от возраста работника.

По общему правилу дополнительный выходной оплачиваемый день для прохождения процедуры диспансеризации предоставляется работникам 18-39 лет включительно один раз в три года. Если работнику исполнилось 40 лет, он имеет право на дополнительный выходной день для целей диспансеризации каждый год. Пенсионерам и предпенсионерам (5 лет до выхода на пенсию) для прохождения диспансеризации полагается два дополнительных выходных дня ежегодно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Сам день освобождения от работы в указанных целях необходимо согласовать с работодателем. Работодатели не вправе требовать от работников предоставления каких-либо доказательств прохождения диспансеризации. Работники обязаны предоставлять работодателю медицинские справки о прохождении диспансеризации в день освобождения от работы только в случае, если это предусмотрено локальным актом работодателя.

4.4.3. Дополнительные выходные для доноров

Дополнительные оплачиваемые выходные дни полагаются донорам. Работодатель обязан предоставить сотруднику дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Указанный дополнительный выходной день по желанию работника может быть (ст. 186 ТК РФ):

- присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- использован в любое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за день сдачи крови и предоставленный в связи с этим день отдыха. При этом действующее законодательство не предусматривает возможности замены дополнительных выходных для доноров денежной компенсацией.

4.4.4. Дополнительные выходные за работу в выходные и праздники

Работники, которые привлекаются к работе в выходные и праздничные дни, также имеют право на дополнительные оплачиваемые выходные. Работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатели должны оплачивать своим сотрудникам не менее, чем в двойном размере. Исключением из этого правила является ситуация, когда сотрудник вместо двойной оплаты просит предоставить ему дополнительный день отдыха за работу в выходной

или праздник. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5. ОТПУСК

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации не более чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локального акта. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, - органами власти субъекта РФ.

5.4. Работникам культуры предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **66 календарных дня** специалистам и **52 календарных дня** тех.работникам (28 календарных дней согласовано ТК, 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера, 14 календарных дней за ненормированность).

О предоставлении дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску:

- Почетным донорам, донорам предоставляется 6 календарных дней.

- Председателям улускома, первичных профсоюзных организаций, внештатным инспекторам предоставляется 3 календарных дня.

5.5. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан (ст. 322) предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей;

в) работники, получившие трудовое увечье;

г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника предоставить:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- 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. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

5.8. Работники имеют право на получение **краткосрочного отпуска** с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника – 3 дня;

б) со свадьбой детей - 3 дня;

в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

г) рождением ребенка - 3 дня.

5.9. Оплата стоимости проезда в отпуск. Работникам один раз в 2 года оплачивается

стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

Оплата один раз в два года стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится также несовершеннолетним детям и неработающим совершеннолетним детям Работников до достижения ими возраста 23 лет – учащимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, независимо от времени использования работником отпуска.

Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работников и их детей производится в соответствии с утвержденными графиками отпусков.

Вновь принятым работникам льгота по оплате проезда к месту отдыха и обратно и их детей предоставляется, начиная со **второго** года работы. Оплата стоимости проезда производится в зависимости от фактически использованных для проезда видов транспорта в пределах Российской Федерации.

Оплата проезда в отпуск и обратно производится перед выездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании представленных в течение текущего финансового года проездных документов в соответствии с Положением об оплате проезда. (ст. 325 ТК РФ).

5.10. Отпуск при работе по совместительству (ст. 286):

Работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

5.11. Беременная женщина имеет право на отпуск в любое время, до родов или после родов независимо от стажа работы и графика отпусков (ст. 122).

5.12. По желанию работника – мужчины, если жена его в отпуске по беременности и родам и он хочет взять отпуск, он имеет право на внеочередной отпуск в рамках ежегодного оплачиваемого (ст. 123).

5.13. В период времени, когда работник не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы, учитываемое в стаже работы, дающим право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, входит время:

- 1) нахождения на военных сборах;
- 2) нахождения на медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанном с воинским учетом;
- 3) участия в работе избирательных комиссий;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, понятого;
- 5) участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, присяжного заседателя;
- 6) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
- 7) ежегодных оплачиваемых отпусков и учебных отпусков;
- 8) обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности);
- 9) нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;
- 10) освобождения от работы доноров для сдачи крови (представляемые затем дни отдыха);
- 11) приостановки работы органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК);
- 12) кратковременные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течении рабочего года, предоставляемые работникам по семейными обстоятельствам и другим уважительным причинам.

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

1) время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК, если работник был отстранен от работы по его собственной вине. Например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в случае, если он не прошел по собственной вине обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (ст. ст. 256, 257 ТК);

3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года. При этом не имеет значения, с какой целью работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

5.15. Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например, за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, совершение по месту работы хищения и пр. (ст. 81 ТК РФ).

5.16. Стороны согласились предоставлять сверх установленной продолжительности социальные отпуска с сохранением заработной платы:

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, один день в День знаний – 1 сентября.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Должностные оклады (ставки) Работников не могут быть ниже уровня оплаты, предусмотренного существующей штатным расписанием.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ и включает в себя должностной оклад, почасовую оплату, установленные доплаты и надбавки.

В расчет заработной платы включаются все виды предусмотренных законодательством льгот, компенсаций.

Поощрение за результаты труда производится согласно Положению о премировании (приложение № 2 Коллективного договора).

Изменение **разрядов** оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у Работника права на изменение **разряда** оплаты труда и (или ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого **разряда** оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Оплата труда работников МБУ «УМКМ» производится согласно штатного расписания, утвержденного Постановлением Главы МР «Усть-Майский улус (район)»

6.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников музея.

6.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Должности и профессии работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения культуры и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.6. Ставки и оклады работникам МБУ «УМКМ» устанавливаются в зависимости от образования, стажа, квалификации, положения об оплате труда.

6.7. Неполная нагрузка возможна в случаях производственной необходимости и с согласия работника. Нагрузка, превышающая ставку, допускается на время имеющихся вакансий.

6.8. При наличии средств устанавливаются дифференцированные выплаты компенсационного характера к должностным окладам и ставкам за работу в особых условиях, высокие показатели в труде, совмещение профессий, за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей

6.9. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера осуществляет премирование сотрудников (Раздел 5 Положения об оплате труда)

6.10. Заработная плата выдается 2 раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца).

Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов по занимаемой должности;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

6.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.14. Заработная плата работников учреждения (без учета премий) состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат и других индивидуальных доплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.15. Порядок и условия оплаты труда

Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.16. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ.

6.17. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, нижестоящего по должности, без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере не более 30 % от заработной платы. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, вышестоящего по должности – в размере разницы в окладах.

6.18. Надбавки и компенсации

Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из местного бюджета.

6.19. При поступлении на работу молодежи (лиц в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате начисляется в следующем порядке:

- прожившим в районах Крайнего Севера не менее 1 года - 20 % , по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие 6 месяцев; по достижении 60 % ;
- последние 20 % начисляются через 1 год работы;
- прожившим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет - в полном размере с первого дня работы

6.20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, соответствующего типа учреждения:

- для специалистов музеев – в музеях;

Выплаты производятся работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

а. Работникам, занимающим должности работников ведущего звена, должности работников руководящего состава:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

б. Работникам занимающим общеотраслевые должности служащих:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,10;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15;

в. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 0,10;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15;

Порядок определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, по учреждениям культуры находящимся в ведении МР «Усть-Майский улус (район)» утверждается приказом МКУ «Управление культуры и духовного развития»; по учреждениям, находящимся в ведении поселений утверждается Постановлением МО Главой муниципального образования.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.21. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

Устанавливается работнику с учетом занимаемой должности, уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов (за исключением непрерывного стажа работы в учреждении).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.22. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням.

Устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно приложению №1 в размерах:

Должности работников руководящего состава
--

1 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> Заведующие музея, Заведующий сектором библиотеки, музея. Заведующий передвижной выставкой музея. 	0,00
2 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> Главный хранитель фондов, заведующий выставочным залом, заведующий филиалом музея, Заведующие отделом музея, фондом. 	0,10
Должности работников ведущего звена	
1 - квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> Хранитель фондов, младший научный сотрудник 	0,00
2- квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> Методисты музея, лектор (экскурсовод), научный сотрудник. 	0,06
3- квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> специалист экспозиционного. и выставочного отдела 	0,10
5-квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> старший научный сотрудник. 	0,20
Должности работников среднего звена	
ПКГ» Должности работников среднего звена»	
2 квалификационный уровень: <ul style="list-style-type: none"> Организатор экскурсий. 	0,10
Общепрофессиональные должности служащих	
ПКГ Общеотраслевые профессии «Должности технических исполнителей»	
1-квалификационный уровень <ul style="list-style-type: none"> Музейный смотритель 	0,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня:	
1-квалификационный уровень <ul style="list-style-type: none"> Уборщик помещений, сторож (вахтер), гардеробщик 	0,00

Применение повышающего коэффициента к окладу по квалификационным уровням не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.25. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационной категории:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется ПК за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный – до 0,30;
- ведущий – до 0,20;
- высшей категории – до 0,15;
- первой категории – до 0,10;
- второй категории – до 0,06;

Повышающий коэффициент за классность водителям устанавливается:

- водителям 1 класса - до 0,25;
- водителям 2 класса - до 0,15;

Применение повышающего коэффициента за классность не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.26. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

За наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) отраслевых (ведомственных) знаков отличия предусматриваются повышающие коэффициенты согласно приказа Министерства труда и социального развития РС (Я) от 14 октября 2008г. №563- ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах в следующих размерах»:

- Почетное звание «Заслуженный» - не менее 0,10;
- Отраслевой (ведомственный знак отличия «Отличник культуры») - не менее 0,05;
- Почетное звание - не менее 0,15;

6.27. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени. Повышающие коэффициенты за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

6.28. Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевых (ведомственных) знаков отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

6.29. Повышающий коэффициент за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

- За знание и использование в работе одного языка - до 0,10;
- За 2 и более иностранных языков - до 0,15;

6.30. Применение повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия не образует новый оклад и не учитывается при начислениях иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.31. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год, и составляет до 1,7 размеров указанный средней заработной платы в зависимости от группы оплаты труда.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

7.3. Коэффициент кратности определяется в зависимости от объемных показателей и отнесения учреждения к группе оплаты труда руководителей.

7.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.5. К основному персоналу для расчета средней платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложения № 3

7.6. Отнесение к группам по оплате труда руководителей музеев производится согласно приложения № 5

7.8. Отнесение к группам по оплате труда руководителей культурно - досуговых учреждений производится согласно приложения № 6

7.9. На выплаты стимулирующего характера руководителю предусматривается фонд премирования, централизованный главным распорядителем бюджетных средств на эти цели в размере до 2% от фонда оплаты труда учреждения.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАНЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

8.1. 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. Размер доплаты может устанавливаться до **30%** в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении соответствующей нормы доплаты принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.2. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику по основному месту работы при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться до **30%** в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении соответствующей нормы доплаты принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться до **30%** в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении соответствующей нормы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.4. Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в учреждении и привлекавшийся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени;
- Не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

8.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет **20 %** части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.6. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии со статьями 105 и 144 ТК РФ *специалистам Дирекции по реализации творческих проектов и специалистам творческих коллективов. Доплата может производиться в размере до 20 % должностного оклада за фактически отработанное время.* Конкретный размер доплаты, порядок и условия разделения рабочего дня на части установлен утвержденным Положением учреждения.

8.7. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится следующим образом: ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утвержденном в установленном порядке, устанавливаются премии по итогам работы (за квартал, за год) и утверждаются локальным актом учреждения (*Положением о премировании*).

9.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер составляет **10 %** от бюджетных ассигнований на оплату труда.

9.3. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

10.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005г. З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия), применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10.2. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется ко всей заработной плате работников учреждения.

10.3. Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

10.4 За работу в сельской местности улусах устанавливаются повышающие коэффициенты в размерах:

- за работу в сельской местности – не менее 0,15;

10.5. Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

10.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату (за исключением надбавки работникам за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры), предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

11. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

11.1. При направлении работников в служебные командировки ему гарантируется сохранения места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой.

11.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

11.3. Гарантии, компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращении численности или штата работников, организация увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

11.4. Выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу, а также по пункту 2 ст. 83 и пункту 9 ст. 77.

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

11.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации увечья или профессиональные заболевания;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

11.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

организации работодателя, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификацию работника.

11.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право с ним расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

12. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК.

12.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

12.2. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

12.4. За особые трудовые заслуги перед обществом, государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

12.5. За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

12.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать данный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

13. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

13.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ «Усть-Майский краеведческий музей».

- Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

13.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств местного бюджета.
- в случае направления Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным

обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования по специальностям, относящимся к деятельности в сфере культуры и при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и действующего законодательства;

- организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации Работников муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации в сфере культуры, создания новых перспективных направлений подготовки.

14. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

14.1. Работодатель предоставляет дополнительные льготы социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;
- выплачивает единовременное пособие на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении (предприятии);
- премирует работников;
- организует отдых работников;
- оказывает единовременную помощь для покупки новогодних детских подарков;
- оказывает работнику материальную помощь в размере 5000 руб.;
- в случае женитьбы или выхода замуж в размере 5000 руб.;
- в случае рождения ребенка в размере 5000 руб.;
- выделяет работнику в связи с достижением 50 и 75-ти лет денежную премию в размере 5000 руб.;
- в случае смерти (гибели) работника или его ребенка, помимо предусмотренной действующим законодательством компенсации, пособие в размере 5000 руб.;

15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

15.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию работника не подлежит. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

15.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- за халатное отношение материально - ответственного лица (в случае утери или поломки материальных ценностей).
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей и других случаях, предусмотренных статьей 243, несовершеннолетним детям, независимо от времени использования отпуска.

16. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

16.1. Взаимодействие администрации и профсоюзной организации (профкомитета) строится на основании законодательства, настоящего коллективного договора.

16.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевой профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (см. 19 Конституция РФ, Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), Трудовым Кодексом РФ и др.

16.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза.

16.4 Для осуществления уставной деятельности профорганизации администрация бесплатно и беспрепятственно предоставляет информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

16.5. Через средства массовой информации, имеющихся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации.

16.6. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством осуществляется с участием профкома.

16.7. Администрация предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности помещение, средства связи, оргтехнику, транспортные средства (по заявке).

16.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счета республиканского и улусного комитетов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников.

16.9. В таком же порядке работодатель перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор.

16.10. Руководители профсоюзных органов, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

16.11. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основных работ, не может производиться без предварительного соглашения профкома, членами которого они являются.

16.12. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профорганов и не освобожденных от основной работы, допускаются только с согласия профоргана, членами которого они являются.

16.13. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председатель улусного профкомитета на 4 часа в месяц;
- председатель комитета первичной профорганизации на 2 часа в месяц;

16.14. Члены профорганов не освобожденные от основных работ, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов республиканских, улусных конференций, пленумов, заседаний улусного комитета с сохранением средней заработной платы за счет предприятия, учреждения.

16.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Профком обязуется разъяснить работникам, руководителям трудовое законодательство, положение соглашений настоящего коллективного договора, добиваться их неукоснительного выполнения.

16.16. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением Трудового Кодекса РФ, за выполнением колдоговора представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работ на предприятии (учреждений, организации);
- требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза работников культуры по вопросам охраны труда;
- обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомитетов, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе;
- изменение существующих условий труда (уменьшение размеров оплаты труда в связи с изменением нагрузки, отмена установленных доплат и надбавок, других стимулирующих и поощряющих выплат и др.) членов профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюза и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия принимаются совместно с профсоюзным комитетом учреждения (предприятия).

16.17. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически извещать профкомитет о финансово - экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития.

16.18. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 5 дней.

16.19. Работодатель на основании личных заявлений работников – не членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе ежемесячное перечисление на счет профсоюза денежных средств в размере 1 % от заработной платы работников.

17. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

17.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

17.2. Работодатель обязан 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, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам 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 требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
- информировать один раз в полгода коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

17.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

17.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны 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, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного 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 медицинские осмотры.

17.5. 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. 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 законодательством РФ.

17.6. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

17.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

18. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

18.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

18.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

18.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 8000;
- инвалидам 2 группы - в размере 6000;
- инвалидам 3 группы - в размере 3000;

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

18.14. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

19. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

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

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением по специальности;
- 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.

19.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

19.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей.

19.4. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей и компенсируются расходы на погребение.

19.5. Работодатель по своему рассмотрению поощряет работников от вырученных доходов внебюджетных средств ежеквартально, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и иные виды деятельности (участие в мероприятиях, конкурсах, выставках, собраниях конференциях, концертах, экспертом в НПК, жюри и массовых мероприятиях не по профилю).

20. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

20.1. Работодатель перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется коллективный договор. Профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы перечисляются на счет профсоюза.

20.2. Работодатель обязуется для организации оснастить бытовые помещения электрочайниками, электроплитами и холодильниками для работников.

21. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2024-2027 годы. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

21.2. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

21.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

21.5. Для урегулирования 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.

21.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 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.

21.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

21.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

21.9. 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.

21.10. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.