Коллективный договор принят

на общем собрании работников,

Протокол №1 от 12 января 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное учреждение культуры

Центр народного творчества «Эрэл»

муниципального образования «Арылахский наслег»

Вилюйского улуса (района) Республики Саха (Якутия)

на период с 31 января 2022 года по 31 января 2025 года.

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

МБУК ЦНТ «Эрэл» профсоюзной организации

МБУК ЦНТ «Эрэл»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Семенова А.С \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ероскумова С.А.

с. Хампа, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Трудовые отношения | 4 |
| 3. Рабочее время, время отдыха | 5 |
| 4. Отпуск | 7 |
| 5. Оплата труда, гарантии, компенсации | 8 |
| 6. Выплата пособий и компенсаций, гарантий работникам | 9 |
| 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника | 10 |
| 8. Обязательства профкома | 10 |
| 9. Условия работы. Охрана и безопасность труда | 11 |
| 10. Материальная ответственность работодателя и работника | 13 |
| 11. Заключительные положения  Приложения:  Приложение №1: Правила внутреннего трудового распорядка муниципального МБУК ЦНТ «Эрэл» МО «Арылахский наслег»  Приложение №2: График работы сотрудников  Приложение №3: Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем МБУК ЦНТ «Эрэл»  Приложение №4: Положение об оплате труда работников МБУК ЦНТ «Эрэл»  Приложение №5: Положение о премиальных выплатах работников МБУК ЦНТ «Эрэл»  Приложение №6: План мероприятий по охране труда МБУК ЦНТ «Эрэл»  Приложение №7: Положение об оказании платных услуг МБУК ЦНТ «Эрэл» | 13 |
|  |  |

1. **Общие положения**
   1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег» Семеновой Александры Степановны и Работниками МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег» в лице председателя профсоюзного комитета Ероскумовой С.А., в целях обеспечения соблюдения социальных трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег».
   2. Цель настоящего Договора – согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег».
   3. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», и направлен на обеспечение эффективной работы МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег», защиту социально-экономических прав и интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.
   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)
   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.
   6. Настоящий Договор является правовым актом, обязательным для обеих сторон и для всех поступающих на работу в МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег» работников, и используется при рассмотрении вопросов, связанных с деятельностью Учреждения, ее структурных подразделений.
   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.
   8. Основой трудовых правоотношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый ими в соответствии с действующим законодательством в письменной форме.
   9. Контроль за выполнением обязательств принятых сторонами возлагается на постоянную комиссию избранную на отчетно-выборном собрании не реже 2 раза в год.
   10. Условия коллективного трудового договора могут быть изменены, дополнены или аннулированы только в письменной форме путем подписания сторонами соглашения.
   11. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует на срок не более трех лет.
   12. Должностные лица, не выполняющие обязательства по договору или нарушающие их, могут быть привлечены к ответственности предусмотренной законодательством РФ и РС (Я).
   13. Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы.
2. **Трудовые отношения**
   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. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.
   3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
   4. 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).
   5. 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.
   6. 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.
   7. 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.
   8. 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).
   9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3-месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождение работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
   10. 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,ст. 81 ч. 2,3 и 5, ст. 373 ТК РФ)
   11. 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.
  1. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профкома (ст. 82 ТК РФ).
  2. С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника.
  3. При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приемки-сдачи результатов работы.
  4. Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается.

1. **Рабочее время и время отдыха**
   1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени (пятидневная с двумя выходными днями суббота и воскресенье) 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.
   2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов;

* для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.
  1. 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.
  2. 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. Ночное время – время с 22 часов до 6 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. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, специалисты. Учреждения кроме работников централизованной бухгалтерии могут использовать проработанные дни в ночное время в другой день отдыха.

* 1. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
  2. 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).

3.9 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (ст.152 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.

* 1. 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 суббота и воскресенье)

Продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов с перерывом на обед с 13:00 – 15:00 ч.

Время начала работы – 10:00 ч.

Время окончания работы – 19:00 ч.;

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

1,2 января – новый год

7 января – рождество

23 февраля – день защитника Отечества

8 марта – 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

1. декабря – день Конституции РФ

3.12Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производятся 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 в соответствии с перечнями категорий этих работников.
  1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю суббота и воскресенье.
  2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.
  3. Дополнительные выходные дни предоставляются работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, 4 выходных оплачиваемых дня ежемесячно (п.3 ст.111 ТК РФ).

1. **Отпуск**
   1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Продолжительностью 66 календарных дней специалистам:

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

Продолжительностью 52 календарных дней вспомогательному составу:

* 28 календарных дней – основной оплачиваемый отпуск
* 24 календарных дня – дополнительный отпуск за работу в условиях Крайнего Севера График предоставления отпусков работников утверждается директором Учреждения.
  1. 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.
  2. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.
  3. Производится компенсация проезда в отпуск для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 18 лет.
  4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
  5. 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.
  1. 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.

4.7.Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст.126 ТК РФ.

* 1. 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.
  2. 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.

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

* 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
  2. 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).

1. **Оплата труда, гарантии и компенсации**

5.1 Заработная плата работникам выплачивается в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2 В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда Работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3 Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБУК Центр народного творчества «Эрэл» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

5.4 Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5 Заработная плата выплачивается ежемесячно, надбавки и другие выплаты компенсационного стимулирующего характера, выплачиваются первая половина 15 числа, вторая половина заработной платы с 30 до последнего дня текущего месяца.

Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом каждому работнику выдается расчетный листок в форме 1 С Зарплата с указанием всех видов и размеров выплат и удержанию.

5.6 Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на банковские карты, или денежными средствами на счета, оформленные работникам с учетом их желания за счет средств Работодателя на основании Договора с банком о выдаче и обслуживании банковских карт для работников учреждения. Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работников.

5.7 Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.8 При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

5.9 В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

5.10 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК Центр народного творчества «Эрэл» МО «Арылахский наслег». Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. 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.

5.11 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

5.12 При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

5.13 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель Учреждения.

5.14. Дистанционная работа по ТК РФ, происходит вне стационарного рабочего места, предоставляемого работодателем. Для работы и связи с работодателем работнику необходимо использовать информационно-телекоммуникационные сети (ИТС) общего пользования (ст. 312.1 ТК РФ).

5.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).

1. **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, избранными 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, 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).

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

6.6. В случае гибели работника при исполнении служебных обязанностей Учреждение организует похороны и возмещает все расходы, связанные с похоронами.

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

6.8.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).

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

1. **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.

1. **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.

* 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 выделить 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;
* обеспечивает прохождение работниками медицинского осмотра;
* согласует графики отпусков;
* предоставляет мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Учреждения в соответствии с ТК РФ.

8.3.Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);

- увольнение (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);

1. **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).

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 требований охраны труда.

* 1. Работники обязаны выполнять требования техники безопасности и пожарной безопасности и охраны здоровья.
  2. Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, сдача анализов на Covid-19).
  3. Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции Covid-19. Эти дни к очередному отпуску не присоединяются.
  4. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

1. **Материальная ответственность работодателя и работника.**

10.1Работодатель 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.

1. **Заключительные положения**

11.1Настоящий 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 дополнят.

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 течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.