

От имени работодателя:
Директор МАУК с.п.Казым
«Центр историко-культурного
наследия «Касум ёх»



Федотова Е.Т.
«15» сентября 2023г.

От имени работников:
Председатель трудового коллектива
МАУК с.п.Казым «Центр
историко-культурного наследия «Касум ёх»

Кабакова М.В.
«15» сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного учреждения культуры
сельского поселения Казым
«Центр историко-культурного наследия «Касум ёх»
(наименование организации)

на период
с 1 октября 2023 года по 30 сентября 2026 года

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МАУК с.п.Казым «Центр историко-культурного наследия «Касум ёх»

Протокол № 2 от 15.09.2023 года.

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в Управлении по охране труда и социальной политике администрации Бурейского района Регистрационный номер <u>181597</u> <u>15</u> октября 20 <u>23</u> года <u>И. Степанов</u> (должность) <u>И. Степанов</u> (подпись) (Ф.И.О.)

с. Казым, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении культуры сельского поселения Казым «Центр историко-культурного наследия «Касум Ёх»» (далее по тексту - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, пожарной безопасности, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения – Федотовой Елены Терентьевны (далее по тексту – Работодатель).

Работники учреждения (далее по тексту Работники) в лице уполномоченном в установленном порядке представителя - Кабаковой Марины Викторовна;

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения социальных и трудовых гарантий работников;
- создания благоприятных условий деятельности работодателя;
- направлен на выполнение требований трудового законодательства Российской Федерации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Работодатель признает Кабакову Марину Викторовну, представителем работников учреждения (далее — представитель работников) по всем условиям коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения по всем условия Коллективного договора.

1.8. Представитель от работников обязуется разъяснять остальным работникам учреждения положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, График отпусков, Должностные инструкции и т.п.).

1.10. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим Коллективным договором.

1.11. Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот (при наличии средств для их обеспечения).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с 01.10.2023 года.

1.16. Действие Коллективного договора.

1.16.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении - в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу - в период его действия.

1.16.2. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;

- в случае изменения типа Учреждения; 2 - в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;

- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор.

1.16.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16.4. При смене формы собственности Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16.5. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16.6. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.17. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора. Работодатель отчитывается о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем;

2.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными актами;

2.1.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а так же информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;

2.1.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

2.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3 Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.3.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.4.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

2.4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.4.7. Вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.4.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнением;

2.4.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.4.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.11. Рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.4.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.4.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.4.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.4.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.4.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовой договор заключается между работодателем и работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для

руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

4. Рабочее время.

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и функциональными обязанностями, трудовым договором и графиками рабочего времени, утверждаемыми работодателем.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя в соответствии со статьей 320 ТК РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

4.5. Для работников в возрасте до восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: - в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

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

4.7. Работодатель обязуется установить работнику неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- по просьбе 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;
- по заявлению женщины во время ее нахождения в отпусках по уходу за ребенком, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Соответствующее право может быть также использовано отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха,

включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Учреждении.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ч. 2 ст. 101 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

5.2. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 (один) час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.3. Общими выходными днями работников является суббота и воскресенье (оба выходных дня предоставляются подряд).

5.4. Считать не рабочими праздничными днями дни, установленные статьей 112 ТК РФ.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен в размере 28 календарных дней.

5.6. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в любое удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, не допускается.

5.7. Инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней и предоставляется в любое удобное для них время года.

5.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

1) всем работникам - за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера - 24 календарных дня;

2) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Договору;

3) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему детей-школьников младших классов (1-4, 9, 11 классы) в День знаний (1 сентября) - 1 календарный день.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

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

5.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака самого работника, смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, родные братья или сестры) - до 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;
- иные случаи предоставления краткосрочных отпусков устанавливаются между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

5.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы.

5.18. Женщинам по заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам; а по заявлению и на основании свидетельства о рождении ребенка - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

В соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

5.19. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, установленном ст.ст. 173-177 ТК РФ, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.20. Работодатель обязан ежемесячно предоставлять по письменному заявлению одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, в соответствии с требованиями ст. 319 ТК РФ.

5.21. Работодатель обязан предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.22. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление дней производится до целых в пользу работника.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.24. Работодатель обязан одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по его желанию в удобное для него время в соответствии со ст. 262.1 ТК РФ.

Работодатель предоставляет работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет в соответствии со ст. 262.2 ТК РФ.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения сельского поселения Казым «Центр историко-культурного наследия «Касум Ёх».

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000

года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему коэффициента и процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не ниже минимальной заработной платы установленной с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

6.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в банке:

- 25 числа производится выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;

- 10 числа следующего месяца – окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается путем перечисления через банк на пластиковые карты. В случае утери банковской карты она подлежит восстановлению за счет средств Работника.

6.4. При совпадении выплат с выходными и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается его членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

6.8. Работникам Учреждения по решению руководителя к установленному окладу устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности выполнения поставленных задач.

Работникам Учреждения (за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих) устанавливается персональный повышающий коэффициент до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.9. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

6.10. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, выплата устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

6.11. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ. Её вид, размер и

срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

6.15. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), на основании табеля учета рабочего времени производится доплата в размере не менее 20% от оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы в ночное время.

6.16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и решением совета депутатов сельского поселения Казым от 29 сентября 2006 года № 16 «О гарантиях и компенсациях лиц, проживающих в сельском поселении Казым, работающих в органах местного поселения Казым, муниципальных учреждениях поселения Казым».

6.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ.

6.19. Удержания из заработной платы Работника производятся на основании личного заявления или по исполнительным документам

6.20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы (квартальная, годовая).

6.21. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

6.22. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет для должностей руководителей, специалистов, служащих, работников рабочих профессий

включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в государственных и (или) муниципальных учреждениях.

- для отраслевых должностей - время работы в учреждениях культуры;

Основным документом для определения стажа, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, или иной документ, подтверждающий стаж работы в государственных и(или) муниципальных учреждениях.

6.23. Премияльные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы и оказания муниципальных услуг.

6.24. Порядок, условия осуществления премиальных выплат, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются Положением о порядке определения премиальных выплат по итогам работы за квартал работников автономного учреждения сельского поселения Казым «Центр историко-культурного наследия «Касум Ех». По решению руководителя Учреждения допускается снижение размера премии по итогам работы за квартал, в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

6.25. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год и устанавливается в размере до 1 месячных фондов оплаты труда и выплачивается за фактически отработанное по основной занимаемой должности по основному месту работы. Премияльная выплата по итогам года осуществляется в конце финансового года при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год и с учетом достижения целевого показателя средней заработной платы работников учреждений культуры до уровня средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году также выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год:

- вновь принятым на работу;
- уволившимся в порядке перевода в другое муниципальное учреждение сельского поселения Казым;
- уволившимся с работы в связи с призывом на службу в армию;
- выходом на пенсию;
- поступившим в учебное заведение;
- перешедшим на выборную должность, а также вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

В отработанное время в текущем году для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы за год включается время работы по табелю учета рабочего времени.

Работникам Учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, примененное в течение года, за который выплачивается премия по результатам работы за год, выплата или не выплата премии по результатам работы за год производится по решению руководителя Учреждения на основании служебной записки непосредственного руководителя работника, к которому применено дисциплинарное взыскание.

Работникам Учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут в течение года по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премияльная выплата по результатам работы за год не выплачивается.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Казым, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.26. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.27. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности, работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- авторский гонорар;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

6.28. Работникам Учреждения (кроме работников, принятых на работу по совместительству, заключивших срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), уволенных в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия) один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере, установленном локальным нормативным актом Учреждения. Сумма единовременной выплаты к отпуску исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, по основной занимаемой должности.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату к отпуску в размере пропорционально отработанному времени.

6.29. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

6.30. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к должностному окладу в порядке и размерах, утвержденных локальным нормативным актом Учреждения.

6.31. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.32. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.33. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.34. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.35. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.36. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч.2 ст.142 ТК РФ).

7. Меры социальной поддержки

7.1. Указанные в данном пункте меры социальной поддержки устанавливаются для Работников Учреждения (кроме совместителей и временно работающих) с учетом финансового состояния Учреждения при наличии источников финансирования (прибыли).

7.2 Молодым специалистам, выпускникам учреждения, среднего и высшего профессионального образования в области в возрасте до 35 лет в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии выплачивается единовременная выплата в размере два месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляются за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

7.3. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата к праздничным датам и профессиональным праздникам Работников Учреждения осуществляются не позднее месяца, следующего после наступления события при экономии средств из приносящей доход деятельности.

Единовременное премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам не осуществляется, сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет соответственно, лицам, работающим по совместительству и срочному трудовому договору до 3-х месяцев.

7.4. Работникам Учреждения производятся выплаты материальной помощи в случае смерти самого работника и близких родственников (муж, жена, дети, родители) работника в размере от 10000 (десять тысяч) рублей.

7.5. Меры социальной поддержки указанные в данном разделе производятся в пределах обоснованной экономии бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Единовременная (разовая) выплата выплачивается исключительно по решению руководителя Учреждения и является правом Учреждения (ст. 22, 191 ТК РФ).

8. Гарантии и компенсации

8.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

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

8.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы,

работодатель, в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 173 ТК РФ;
- один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.
- на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение путем предоставления работнику одного продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Работники, осваивающие программы подготовки аспирантуре, программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, в соответствии со статьей 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель в соответствии со статьей 174 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель в соответствии со статьей 176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет:

- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня;

- в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). За время освобождения от работы выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту минимального размера оплаты труда

8.6. Порядок предоставления гарантий и компенсаций с получением образования.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

8.7. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом общественного пассажирского транспорта (за исключением такси), личным транспортом, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 23 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

В дальнейшем у работника Учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данном Учреждении - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном Учреждении. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к

месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем году не производится.

8.8. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха, предоставленные работнику в связи со сдачей работником крови и ее компонентов, то работник вправе уехать и (или) вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и провоза багажа производится также в случае выезда работника к месту использования отпуска в нерабочее (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску или выходным дням перед отпуском.

8.9. Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, а так же в случае предоставления работнику дополнительных дней отдыха в связи со сдачей работником крови и ее компонентов.

8.10. Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны предоставить справку с прежнего места работы об использовании (не использовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем пункте, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

8.11. Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника независимо от времени использования отпуска работником.

8.12. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этими договорами в Ханты-Мансийский автономный округ - Югру из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с решением совета депутатов сельского поселения Казым Белоярского района от 29 сентября 2006 года № 16 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в сельском поселении Казым, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Казым, муниципальных учреждениях поселения Казым».

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, соблюдения работниками требований охраны труда, а также за правильности применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов;

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

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

- оснащение средствами коллективной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

9.2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий.

Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда в соответствии с частью 1 ст. 8 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.3. Работники обязаны:

9.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

9.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.3. Немедленно извещать своего 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);

9.3.4. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.4. Работники имеют право на:

9.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

9.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

9.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

9.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;

9.4.6. Обучение безопасным методам и приёмам труда за счет средств работодателя;

9.4.7. Профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

9.4.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а так же в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

9.4.10. Личное участие или участие своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

9.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

9.4.12. Компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.5. Стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны пришли к договорённости соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

10.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Список
должностей работников,
для которых устанавливается ненормированный рабочий день

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней отпуска
1.	Директор	3
2.	Заведующий отделом	3
3.	Методист	3