

От работодателя:

Директор
МБУК им. В.В. Ноева
СП «Батаринский 1-й наслег»
_____ Ходулов А.П.

« _____ » _____ 2022 г.

М.П.



От работников:

Председатель
профсоюза клубных работников

_____ Готовцева М.Ф.

« _____ » _____ 2022 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между Муниципальным Бюджетным Учреждением Культуры
имени В.В. Ноева
сельское поселения и
профсоюзом работников культуры

на период с _____ 2022 года по _____ 2025 года

678091, Республика Саха (Якутия), Мегино-Кангаласский улус,
село Бедимя, улица Батаринская 2

Срок действия договора: с _____ 2022 года по _____ 2025 года

Утвержден на общем собрании
работников учреждения:
Количество работников – 6 человек
Количество членов профсоюза – 6 человек.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____ ГУ УСЗН Мегино-Кангаласского улуса
(указать наименование органа)

Коллективный договор зарегистрирован в управлении социальной защиты населения
Мегино-Кангаласского улуса

Регистрационный № 2 от «10» января 2022 г.

Подпись

_____ Мешапов Ч.Ч.
расшифровка подписи

с. Бедимя.



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.
3. Трудовой договор и обеспечения занятости.
4. Рабочее время.
5. Время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Охрана труда.
8. Социальные гарантии и льготы.
9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.
10. Защита трудовых прав работников.
11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.
13. Заключительные положения.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального Бюджетного Учреждения Культуры имени В.В. Ноева СП «Батаринский 1-й наслег».
2. Положение об оплате труда работников МБУК имени В.В. Ноева СП «Батаринский 1-й наслег».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК им. В.В. Ноева СП «Батаринский 1 –й наслег» Мегино-Кангаласского улуса (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников «МБУК» в лице их представителя – Готовцева Мария Федотовна, председателя профсоюза клубных работников, представляющего интересы работников.

- работодатель в лице его представителя – Ходулова Алексея Петровича, директора МБУК им. В.В. Ноева СП «Батаринский 1 – й наслег» Мегино-Кангаласского улуса.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников «МБУК» интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает профсоюзную организацию профсоюза работников культуры в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУК им. В.В. Ноева СП «Батаринский 1 - наслег» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями РС (Я).

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией из состава работодателя и профсоюзного органа.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о стимулировании работников «МБУК»
- Соглашение по охране труда;
- Положение о доплатах и надбавках.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, улучшения условий и внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения прямых должностных обязанностей;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для улучшения условий труда;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- 2.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 2.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.2.19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора {ст. 237 ТК}.
- 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности МБУК им. В.В. Ноева СП «Батаринский 1-й наслег» повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);
- 2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК);
- 2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);
- 2.3.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);
- 2.3.6. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.3.7. добиваться обеспечения работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.3.8. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению локальных переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- 2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 2.3.10. участвовать в формировании систем и размера оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. беречь имущество работодателя, сохранять служебную тайну;

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.7. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к имуществу, выдаваемым в пользование работникам, расходным материалам, и т.п.;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.8. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.9. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.10. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.).

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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

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

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также тарифным, региональным и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.4.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.4.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.4.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии исключительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.4.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 ТК);

3.4.6 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.4.7 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.4.8 сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников — соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.4.9 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.4.10 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.4.11 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные лица, при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) лица, проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- д) работники моложе 18 лет;
- е) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.4.12 Расторжение трудового договора в соответствии с пп.2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора, в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, по инициативе работодателя, с руководителем (его заместителем) выборного, коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных, коллегиальных органов

профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет, после окончания срока их полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.4.13 использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- б) выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.4.14 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку;

3.4.15 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

В случае когда изменения организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право в порядке предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4.16 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.4.17 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.4.18 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.4.19 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- б) лиц, моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- г) работающих инвалидов;
- д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

- з) лиц пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- и) одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет;
- к) родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- л) молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

3.5. Профсоюзный комитет обязуется:

3.5.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.5.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.5.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.5.4 обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.5.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.5.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет женщинам 36 часов, мужчинам 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя с оплатой в полном размере в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.5. Для работников оплата в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется отгулом или выплатой в денежном выражении в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.6. Сокращенное рабочее время устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 16 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на:

- 1 час для всех работников;
- 2 часа для женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов до 18 лет.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: директору — 66 календарных дней, специалистам — 66 календарных дней, тех. работникам — 54 календарных дня.

5.5. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
б) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

5.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

б) проработавшим год без больничного листа — 3 календарных дня;

в) в связи с вступлением в брак — 3 дня;

г) в связи с переездом на новое место жительства — 1 день;

д) юбилярам — 3 дня;

е) родителям первоклассников — 1 день;

ж) при рождении ребенка в семье — 2 дня;

з) для проводов детей в армию — 1 день.

и) на похороны близких родственников — 3 - 5 дней.

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за

виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.9. В связи с профессиональным праздником - Днем работников культуры, считать 25 марта ежегодно выходным днем с сохранением заработной платы.

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

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

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.13. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.14. Оплата работнику стоимости проезда в отпуск осуществляется в соответствии со ст. 325 ТК РФ, с выплатой проезда детям до 23 лет включительно, без сопровождающего.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Труд работников оплачивается согласно утвержденного штатного расписания. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену — 20 % тарифной ставки (оклада - за присвоение звания «Отличник культуры» - 10%;
- за присвоение звания «Заслуженный работник культуры» - 20 %.

6.3.1 Работодатель обязуется:

- а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);
- г) оплачивать работу в нерабочий праздничный день или в выходной путем предоставления оплачиваемого отпуска, но не более 50% от проработанного времени в нерабочие праздничные дни или выходные. Оставшаяся часть проработанного времени заменяется дополнительным неоплачиваемым отпуском.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

- д) оплачивать труд временных работников, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ);
- ж) производить доплаты за совмещение профессий - 20%, расширение зоны обслуживания - 35%, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - 35%;
- и) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за продолжительную работу без больничного листа – в размере 3 дней;
- к) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск членам профкома – в количестве 3 дней;
- л) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК РФ) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом).
- м) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК РФ).
- н) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом;
- о) производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ);
- п) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;
- р) заработанную плату выплатить не реже чем два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.
- с) предоставить структурным подразделениям работодателя право самостоятельно устанавливать формы оплаты и стимулирования труда в пределах выделенных на эти цели средств, по согласованию с профсоюзным комитетом;
- т) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- у) производить выплату заработной платы в денежной форме;

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (не денежной) форме (ст. 131 ТК РФ).

6.4. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь

4. Порядок и условия установления компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

Ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работника, занятым на тяжелых работах, работах вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, в установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2. Выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Доплата за совмещение профессий должностей.

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

Рекомендуемый размер доплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

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

Рекомендуемый размер доплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии статьи 105 ТК РФ. Доплата производится в размере до 30 % должностного оклада. Конкретный размер доплаты, порядок и условия разделения рабочего дня на части устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

6.6. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время:

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

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

час работы работника в ночное время. Рекомендуем сохранить тот процент за работу в ночное время, который действовал до перехода на новую систему оплаты труда.

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

6.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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, 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.

6.9. Доплата за сверхурочную работу:

Составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.10. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя в пределах фонда оплаты труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

7.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

7.2.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей централизованных библиотечных систем производится согласно приложения № 4.

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

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

7.2.4. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется из средств фонда премирования, с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет муниципального бюджета, централизованных на эти цели:

- в размере до 2 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

- в размере до 2 % средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений, на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели в соответствии с абзацем второй части 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации.

За счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 % от объема средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Объем фонда стимулирования работников (за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера) формируется следующим образом:

- за счет средств муниципального бюджета лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных (автономных) учреждений, не менее 30 % от фонда оплаты труда учреждения;

- за счет полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 30 % от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

8.3. Распределение премиального фонда учреждений за счет средств лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных (автономных) учреждений, не менее 30 % от фонда оплаты труда учреждения, производится ежеквартально на основании приказа органов местного самоуправления в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждения.

Органы местного самоуправления определяют и перечисляют бюджетные ассигнования для казенных учреждений, средства субсидии на иные цели для бюджетных,

автономных учреждений, предусмотренные на премирование учреждений, при соблюдении следующих условий;

Сокращение неэффективных расходов, в.т. путем оптимизации штатной численности, соблюдение норм отраслевых положений, внедрение аутсорсинга, применение механизма «эффективного контракта».

Улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;

Увеличение объема средств, полученных от приносящей доход деятельности Бюджетных, автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

Критерии назначения премиальных выплат, порядок расходования средств премиального фонда учреждения утверждаются локальным нормативным актом Органов местного самоуправления.

Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

Проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств, Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы в месяц.

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

8.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

7. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 № 475 –III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. По решению руководителя учреждения работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения и зависят от имеющихся финансовых возможностей.

9.5. За работу сельской местности и арктических улусов (районов) устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

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

- за работу в арктических улусов (районах) – не менее 0.05.

Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах и в арктических улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов.

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

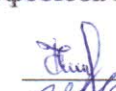
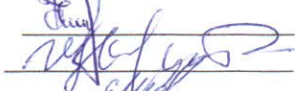
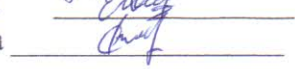
Указанные повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Дополнение в коллективном договоре

1. В раздел «Общие положения» внести «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 Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022 – 2024 годы»
2. В раздел «Оплата труда» внести «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия)».
3. В раздел «Трудовой договор» внести:
 - «С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника»;
 - «При заключения 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 исполнение личного имущества, процедура приемки – сдачи результатов работы»;
 - «Требования быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается»;
4. В раздел «Охрана труда» или «Социальные гарантии» внести:
 - «Работодатель оплачивает мероприятие по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, сдача анализов на Covid - 19)»;
 - «Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцинации от новой коронавирусной инфекции Covid-19. Эти дни к очередному отпуску не присоединяются»;
 - «Работниками для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в три года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста сорока 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».

С договором ознакомлены:

1. Ходулов А.П. – Директор МБУК им. В.В. Ноева 
2. Готовцева М.Ф. – Культурный организатор, председатель профсоюза МБУК им. В.В. Ноева 
3. Слепцова Т.С. – Гл. бухгалтер МБУК им. В.В. Ноева 
4. Неустроев М.П. – Сторож МБУК им. В.В. Ноева 
5. Михайлова Е.И. – Тех работник МБУК им. В.В. Ноева 
6. Винокуров С.М. – Балетмейстер МБУК им. В.В. Ноева 

Пропнуровано всего 18 листов
Директор МБУК им В.В.Ноева СП
"Батаринский 1-й наслег"

Ходулов А.П.

Закреплено печатью

Дата _____

