

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
«Ресурсный центр внедрения инноваций и сохранения
традиций в сфере культуры Республики Татарстан»
на 2021 – 2023 годы

ПРИНЯТ
на собрании трудового коллектива
ГБУ «Ресурсный центр внедрения инноваций и
сохранения традиций в сфере культуры
Республики Татарстан»
Протокол от «27 » августа 2021 г. № 2

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
в ГКУ Вахитовского района	
цз-01-09-95	
«01» сентябрь 21 г.	
Должность <u>вер. инспектор</u>	
Анниску Овечникова	
подпись	расшифровка

г. Казань
2021 год

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор государственного бюджетного учреждения «Ресурсный центр внедрения инноваций и сохранения традиций в сфере культуры Республики Татарстан» (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в государственном бюджетном учреждении «Ресурсный центр внедрения инноваций и сохранения традиций в сфере культуры Республики Татарстан» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками учреждения и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Конституцией Республики Татарстан, действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, постановлениями Правительства Российской Федерации и Республики Татарстан, приказами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профессионального союза работников культуры (по организациям культуры), Уставом учреждения и иными нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников учреждения, созданию благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУ «Ресурсный центр внедрения инноваций и сохранения традиций в сфере культуры Республики Татарстан», действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации работников, – от имени работников учреждения;

администрация ГБУ «Ресурсный центр внедрения инноваций и сохранения традиций в сфере культуры Республики Татарстан» в лице руководителя, действующего на основании Устава учреждения, – от имени работодателя.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Профсоюзный комитет учреждения (далее – Профком) представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в первичной профсоюзной организации.

1.6. Льготы и гарантии, установленные настоящим Коллективным договором, распространяются и на руководителя учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя.

1.7. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 п. 4 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» (с изменениями и дополнениями), имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации (ст.30, 377 ТК РФ).

1.9. Собрание трудового коллектива учреждения наделяет Профком правом на заключение коллективного договора.

1.10. Стороны настоящего Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения настоящего Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением настоящего Коллективного договора;
- ответственность Сторон и их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.11. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников учреждения.

1.12. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под расписью.

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

1.14. Изменения в настоящий Коллективный договор и дополнения к нему производятся по результатам консультаций между Сторонами на основании ст. 35 ТК РФ в рамках совместной комиссии по реализации и контролю выполнения настоящего Коллективного договора, образованной Сторонами на паритетных началах.

1.15. Изменения в настоящий Коллективный договор не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.16. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации работников, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.17. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.18. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.19. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны противоречить Уставу учреждения и настоящему Коллективному договору.

1.21. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора и признает Профком единственным полноправным

представителем трудового коллектива учреждения, участвующим в решении вопросов, предусмотренных ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

1.22. Стороны договорились, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом действующего законодательства РФ, мнения Профкома учреждения, и являются приложением к настоящему Коллективному договору (ст.372 ТК РФ).

1.23. Стороны договорились определить следующие формы участия в управлении Учреждением работниками через Профком:

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения, введения технологических или организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию, участие при рассмотрении этих предложений;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.24. Работодатель заключает настоящий Коллективный договор с первичной профсоюзной организацией как представителем работников, обеспечивает его исполнение, и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

1.25. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.26. В соответствии с действующим законодательством Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.27. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.28. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.29. Работодатель обязан ознакомить с текстом настоящего Коллективного договора всех работников учреждения не позднее чем за две недели после его подписания.

1.30. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, Уставом Учреждения локальными нормативными правовыми актами.

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

- обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Коллективного договора и его выполнением;

- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем учреждения с Профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.3. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- согласование срока предоставления отпусков работникам (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики работников учреждения;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с членами Профкома производится с учетом мотивированного мнения по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.5. По согласованию с профкомом производится:

- представление к присвоению почетных званий и к награждению отраслевыми наградами и иными государственными наградами (ст. 191 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном действующим законодательством порядке, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям, добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома.
- предоставлять Профкуму по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.7. Профком как представитель работников обязуется:

- проводить разъяснительную работу среди работников учреждения по содержанию положений настоящего Коллективного договора и содействовать его реализации, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов первичной профсоюзной организации учреждения в государственных органах власти, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;
- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
- информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников учреждения;
- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения - членов первичной профсоюзной организации;
- выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;
- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах;
- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.8. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину, кодекс профессиональной этики работников учреждения;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга, соблюдать кодекс профессиональной этики работников учреждения.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой

функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором работу по определенной специальности, квалификации или должности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются работник и Работодатель.

3.2. При поступлении на работу работник и Работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.3. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах в письменной форме, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя.

3.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада, конкретно устанавливаемого за исполнение работником должностных обязанностей определенной квалификации за календарный месяц;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.5. Трудовой договор с работником учреждения может заключаться на неопределенный и определенный сроки.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. Права и обязанности работника и Работодателя устанавливаются в трудовом договоре и должностной инструкцией в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором. Должностные инструкции работников разрабатываются

руководителями соответствующих структурных подразделений, утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.7. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытание устанавливается в точном соответствии требованиям Трудового кодекса РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.8. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

3.9. 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 неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.10. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников, уровень их прав и гарантий, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

3.12. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др.

3.13. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Изменение допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

3.14. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст.73, 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.15. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч.1 ст. 77 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.16. По соглашению Сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть

переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.18. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простоя или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст.72 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.19. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработка плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается (п.8, ч.1, ст. 77 ТК РФ).

Трудовой договор с заместителями руководителя, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

3.20. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.21. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения.

3.22. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

3.23. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.24. Работодатель обязуется:

- не позднее, чем за 2 месяца уведомлять Профком о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства, а при

возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового увольнения определяются в отраслевом соглашении (ст. 82 ТК РФ);

- предупреждать работников о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ);

- производить увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ);

- не допускать увольнения по сокращению численности или штатов учреждения одновременно двух работников из одной семьи;

- обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников Учреждения.

3.25. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.26. Согласно ч. 2 ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.27. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 7-8 лет до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, получившие производственную травму, профзаболевание в данном учреждении;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, проработавшие менее 1 года в учреждении.

3.28. Работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором.

3.29. Работодатель обязан не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение в области охраны труда;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.30. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

РАЗДЕЛ IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- в случае производственной необходимости, на основании решения руководителя учреждения и при наличии финансовых средств возможно направление работника для повышения квалификации с сохранением за ним места работы (должность), средней заработной платы по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Заместителю директора к ежегодному основному оплачиваемому отпуску за ненормированный рабочий день добавляется 5 календарных дней, главному бухгалтеру за ненормированный рабочий день добавляется 5 календарных дней, заведующим (начальникам) отделов за ненормированный рабочий день 5 календарных дней, за общественную нагрузку председателю первичной профсоюзной организации к ежегодному основному оплачиваемому отпуску добавляется 3 календарных дня.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

5.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (отпуск за свой счет) связи со смертью близкого родственника (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях и следующей длительностью:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 2 дня, бракосочетание детей работника - 1 день;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения ребенка в первый класс 1 сентября – 1 день;
- на похороны близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) - 2 дня;
- на похороны родственников (братья, сестры, бабушка, дедушка) - 2 дня на основании соответствующего заявления работника.

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1 ТК РФ) Работодатель обязуется:

- работникам предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. Представлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет один день свободный в месяц («детский», «мамин день»), оплачиваемый полностью.

5.7. Работнику за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха, по договоренности между работником и Работодателем, согласно ТК РФ.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и Республике Татарстан являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 30 августа – День Республики Татарстан;
- 4 ноября - День народного единства;
- 6 ноября – День Конституции Республики Татарстан.

При совпадении нерабочих праздничных дней с выходными днями эти выходные переносятся на следующие дни, после праздничных дней.

5.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, направление в служебные командировки, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Учёт работы в выходные и праздничные дни осуществляется начальником отдела правовой и кадровой работы.

5.12. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Режим работы:

- для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье и продолжительностью ежедневной работы (смены) 8 часов.

Начало работы с понедельника по четверг в 9.00 час., окончание в 18.00 час., перерыв на обед с 12.00 час. до 12.45 час.; пятница в 9.00 час., окончание в 16.45 час., перерыв на обед с 12.00 час. до 12.45 час.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

5.14. Работодатель обязуется:

в целях социальной защиты работников, закрепления квалифицированных кадров в учреждении, а также компенсирования предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам при непрерывной трудовой деятельности:

- 10 лет стажа работы - 1 день;
- 15 лет стажа работы - 2 дня;
- 20 лет стажа работы - 3 дня;
- 25 лет стажа и более лет стажа работы - 4 дня;
- неосвобожденному председателю профкома - 3 дня;
- казначею первичной профсоюзной организации – 3 дня.

5.15. В целях обеспечения творческой и трудовой дисциплины запрещается:

- отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

- курить в служебных помещениях; курение разрешается только в особо отведенных для этого местах.

5.16. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ (объявление благодарности, выплата премии, награждение

ценными подарками, почётными грамотами, представление к почетному званию и государственным наградам).

5.17. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные Работодателем по согласованию с Профкомом, являются приложением к настоящему Коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

5.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять на основании письменного заявления работников в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Р А З Д Е Л VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности производственно-творческой работы, режима экономии, самостоятельно определять размеры премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в пределах имеющихся средств на оплату труда, по видам экономической деятельности;

- устанавливать систему заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат в соответствии со ст. 135 ТК РФ;

- производить оплату труда работников в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан», настоящим Коллективным договором, соглашениями, иными нормативными правовыми актами РФ, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 2).

6.2. Месячная заработка плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.3. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается трудовым договором.

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

6.4. Заработка плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработка плата выплачивается в денежной форме (в рублях) не реже чем два раза в месяц (5-го и 20-го числа каждого месяца) путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка, в соответствии с финансированием, поступающим из республиканского бюджета Республики Татарстан.

6.5. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не более 40% тарифной ставки (оклада) работников.

6.6. Работнику выдается расчетный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- платы отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.7. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами согласно ст. 134 ТК РФ.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Коллективным договором, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.10. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.11. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за увеличение объема выполняемых работ по усмотрению руководства производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета согласно утвержденному штатному расписанию. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается приказом директора учреждения на основании письменного заявления работника.

6.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящих доход деятельности, самостоятельно, и закрепляются в Положении об условиях оплаты труда.

6.13. Работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются Коллективным договором, локальными актами учреждения.

6.14. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения в следующих случаях:

- в случае регистрации брака;
- на похороны близких родственников (супруги, супруга, родителей, детей, брата, сестры);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим на работе и повлекшим за собой продолжительное лечение, приобретение дорогостоящих лекарств;
- в связи с рождением ребенка (отцу);
- семье работника в случае его смерти;

- в иных случаях согласно Положению о премировании и материальном стимулировании работников учреждения, Положению об оказании материальной помощи работникам учреждения.

6.15. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, находящимся на заслуженном отдыхе, ушедшим на пенсию из ГБУ «ТАТКУЛЬТРЕСУРСЦЕНТР» (проработавшим не менее 15 лет), в связи с юбилейными датами по решению работодателя в размере не менее 500 рублей.

6.16. Премиальные выплаты выплачиваются работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах при наличии финансовых средств на основании Положения о премировании и материальном стимулировании работников учреждения (Приложение № 3).

6.17. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке, с учетом мнения Профкома.

6.18. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

6.19. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, вознаграждения и др.) определяются учреждением самостоятельно и производятся в пределах имеющихся финансовых средств на основании Положения об оплате труда работников учреждения, Положения о премировании и материальном стимулировании работников учреждения, Положения об оказании материальной помощи работникам учреждения.

6.20. Работники, явившиеся на работу в нетрезвом виде, нарушившие установленный федеральным законом запрет курения табака на отдельных территориях, в помещениях и здании, допустившие необоснованный прогул, а также в других случаях грубого нарушения трудовой дисциплины по решению Работодателя могут быть лишены стимулирующих выплат или повышающих коэффициентов к окладам согласно приказу Работодателя, единовременно в том месяце, когда установлен факт нарушения трудовой дисциплины.

6.21. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

Установить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в следующих размерах (при наличии соответствующих документов):

1) суточные за пределами Российской Федерации в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»;

2) суточные в пределах Российской Федерации – 100 руб. за каждый день;

3) расходы на проезд – 100%;

4) расходы по найму жилого помещения – 100%.

6.22. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с служебными командировками, осуществляются по служебной записке работника на имя руководителя учреждения

РАЗДЕЛ VII.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда, установленных Правилами техники

безопасности к настоящему Коллективному договору, и выделяет на эти цели средства (ст. 226 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями и настоящим Коллективным договором;
- организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды, разработать и ввести в действие стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканских стандартов;
- обеспечить соблюдение режима рабочего времени и отдыха, правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии на основе действующих положений, инструкций и правил;
- осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний;
- проводить специальную оценку условий труда, согласно ст. 212 ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда;
- проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, электробезопасности;
- регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов, обеспечивать первичными средствами пожаротушения;
- выполнять мероприятия по подготовке помещений и транспорта к эксплуатации в осенне-зимний период;
- проводить необходимый ремонт и реконструкцию прикрепленных за учреждением производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности, обеспечить в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;
- возместить работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или в случае профессионального заболевания, ущерб в порядке и размерах, установленных законодательством (ст. 184 ТК РФ);
- обеспечить строгое соблюдение должностными лицами учреждения требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов;
- выполнять ежегодно к 1 октября мероприятия по подготовке помещений к эксплуатации в осенне-зимний период и к 1 мая - к эксплуатации в весенне-летний период;
- создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
- провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников, членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда учреждения, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 225 ТК РФ, постановлениями Минтруда и социального развития РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-2015);
- своевременно и бесплатно выдавать работникам организации сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты согласно утвержденным отраслевым нормам, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты (ст. 221 ТК РФ, межотраслевые правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

7.3. Работодатель и профком обязаны:

- организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.4. Работодатель обязуется:

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или в случае профессионального заболевания, возместить ущерб в порядке и размерах, установленных законодательством.

7.5. На мероприятия по охране труда выделяются денежные средства в размере 500 рублей по согласованию с Министерством культуры РТ.

7.6. Работникам (водителю, уборщице, главному хранителю фондов) своевременно и бесплатно выдаются моющие, смазывающие, обезвреживающие средства и средствами индивидуальной защиты.

РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель и Профком обязуются:

- выделять финансовые средства на приобретение детских новогодних подарков совместно с Профкомом детям до 14 лет включительно.

8.2. Работодатель обязуется:

1) оказывать единовременную материальную помощь согласно Положению об оказании материальной помощи работникам учреждения:

- работникам, уходящим на заслуженный отдых и проработавшим в учреждении не менее 15 лет;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами: кражей имущества, несчастным случаем, пожаром;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры), а также в случае смерти работника учреждения его близким родственникам;
- на лечение и приобретение лекарств при предоставлении подтверждающих документов;
- в размере одного должностного оклада к юбилейным датам: 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет;

2) осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Работодатель и Профком:

- договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Новому году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню работников культуры с вручением цветов, подарков и выплатой материального вознаграждения за счет средств учреждения и профсоюзной организации.

8.4. Профком обязуется:

- оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе;
- защищать интересы членов первичной профсоюзной организации в судебных и правоохранительных органах (ст. 29 Закона РФ о профсоюзах);
- ежегодно информировать трудовой коллектив о своей работе;
- ходатайствовать перед руководителями учреждения о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, выдвижении к присвоению почетных званий.

8.5. Работодатель и Профком гарантируют при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1 ТК РФ):

- работникам предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

РАЗДЕЛ IX. **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Профсоюзная организация учреждения действует на основании Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, Конституции Российской Федерации (ст.19, 30) и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса РФ.

9.2. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ обязуется:

- бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

- на основании письменного заявления работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома (ст.377 ТК РФ);

- при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента от заработной платы, согласно Федеральному закону от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и статей 28, 30 ТК РФ;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома:

- 1) для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;

- 2) для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;

- 3) для участия в работе его выборных органов (заседания Профкома, его комиссий);

- 4) для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- 5) для участия в урегулировании трудовых споров;

- 6) для участия в собраниях (конференциях) работников учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию Коллективного договора и т.д.);

- 7) неукоснительно соблюдать права работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью (ст.21 ТК РФ);

- 8) строго соблюдать требования законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9) предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзовым инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п.2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов учреждения, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

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

3) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

4) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

5) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ);

6) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

7) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора, либо одобрения их общего собрания работников учреждения. При этом условия настоящего Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

10.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

10.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в настоящий Коллективный договор по протокольному согласованию сторон, после рассмотрения постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора, с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании трудового коллектива.

10.5. Коллективный договор и принятые изменения представляются работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

10.6. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный Коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному Сторонами, а также предоставить возможность всем работникам ознакомиться с коллективным договором.

10.7. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственность лиц за исполнение принятых обязательств настоящего Коллективного договора;
- предоставляет Профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения настоящего Коллективного договора в целом и отдельных обязательств.

10.8. Профком:

- утверждает постоянную комиссию Профкома по контролю за исполнением настоящего Коллективного договора;
- принимает необходимые меры для исполнения обязательств настоящего Коллективного договора;
- заслушивает отчеты исполнителей о работе по выполнению обязательств настоящего Коллективного договора;
- информирует трудовой коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств настоящего Коллективного договора.

10.9. Стороны договорились, что:

- ответственность за нарушение или невыполнение настоящего Коллективного договора лиц, представляющих работодателя и работников учреждения, будет рассматриваться в соответствии со ст.55 ТК РФ и ст.5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях в установленном порядке;
- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

10.10. Неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Перечень приложений к настоящему Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании и материальном стимулировании работников учреждения.
4. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения.
5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
6. Кодекс этики и служебного поведения.
7. Положение о защите персональных данных работников учреждения.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От имени работников
ГБУ «Таткультресурсцентр»
Председатель первичной
профсоюзной организации

Г.М.Латыпова

«24» августа 2021 г.

От имени работодателя
Директор
ГБУ «Таткультресурсцентр»



А.Р.Мифтахова

2021 г.