

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ДИРЕКЦИЯ ПАРКОВ УЛЬЯНОВСКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

Директор
МАУК «Дирекция парков Ульяновска»
Демочкина А.Г.

От работников:

Берлибо И.О.
Толстолыткина С.А.
Герасимова А.Г.
Дадашов М.Р.
Вражкин Д.П.
Богункова Ю.Ю.
Топталин И.Ю.
Чатта О.П.
Долганов А.С.

«16» октября 2024 г.

«16» октября 2024 г.



Ульяновск
2024 г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

02.12.2024 года, рег. № 534
Ведомственный Удостоверенный С. В.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.
3. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации.
4. Охрана труда и здоровья.
5. Социальное развитие работников, социальное партнерство.
6. Контроль выполнения положений и обязательств коллективного договора. Информирование работников.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении культуры «Дирекция парков Ульяновска» и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Конституцией РФ, трудовым законодательством, Уставом МАУК «Дирекция парков Ульяновска» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель: муниципальное автономное учреждение культуры «Дирекция парков Ульяновска» в лице директора Демочкиной Александры Геннадьевны, именуемый далее "Работодатель", и работники муниципального автономного учреждения культуры «Дирекция парков Ульяновска»: Берлибо И.О., Толстолыткина С.А., Герасимова А.Г., Дадашов М.Р., Вражкин Д.П., Богункова Ю.Ю., Топталин И.Ю., Чатта О.П., Долганов А.С., именуемые далее "Работники", представленные собранием Трудового коллектива.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и собрание Трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 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 собрания Трудового коллектива;
- 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;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, 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.

Собрание Трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые собранием Трудового коллектива предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы сотрудников;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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.

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

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

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 16.10.2024 г. по 15.10.2027 г., может быть продлен на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным решением сторон в установленном порядке.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны

соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. 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.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. При условии соблюдения Работодателем данного коллективного договора, стороны признают приоритетной формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись каждого работника с данным коллективным договором и обеспечить постоянное хранение экземпляра коллективного договора в МАУК «Дирекция парков Ульяновска». Собрание Трудового коллектива обязано контролировать реализацию данного пункта.

2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику в обязательном порядке.

2.2. Трудовые договоры могут заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры МАУК «Дирекция парков Ульяновска», ее реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), а также сокращением численности штата, приводящих к изменению предусмотренного трудовым договором положения ее работников, рассматриваются на собрании Трудового коллектива с участием директора учреждения (ст. 82 ТК РФ).

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ»).

2.8. Работодатель обязан представлять на собрание Трудового коллектива не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов сокращаемых должностей и работников.

2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные, 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 средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

2.10. Работодатель обязан не допускать увольнения по сокращению численности или штатов организации одновременно двух работников из одной семьи.

2.11. Не подлежат увольнению по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии учреждения, за исключением ликвидации учреждения, следующие категории работников:

- работник в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- работник, находящийся в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- женщины, имеющие детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающие инвалиды;
- лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;

- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

2.12. Расторжение трудового договора с работником - членом первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.14. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем по согласованию с собранием Трудового коллектива.

2.15. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю для всех работников.

2.16. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня – 8 часов, с двумя выходными днями в неделю, согласно режиму работы учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

2.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 97, 99 ТК РФ).

2.18. В случае производственной необходимости работника могут перевести на другую работу в том же учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, и простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Запрещается переводить работника на другую работу при условии наличия у него противопоказаний по состоянию здоровья. Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Если работника переводят на работу, требующую более низкой квалификации и сроком более месяца, требуется его письменное согласие.

2.19. В соответствии со статьями 99, 113 ТК РФ и по общему правилу работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с письменного согласия и оформлением соответствующего приказа.

2.20 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы

бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения и его части.

2.21. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе оплата производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МАУК «Дирекция парков Ульяновска».

2.22. Для работников учреждения, занятых в организации и проведении массовых культурно-просветительных, праздничных мероприятий работа в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с регламентом проведения данных мероприятий и в соответствии с их трудовой функцией. Получение работодателем письменного согласия работника для случаев, установленных настоящим пунктом коллективного договора, не требуется.

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

2.24. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, который является локальным нормативно-правовым актом Учреждения.

2.26. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

2.27. Работодатель обязуется оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления.

2.28. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении согласно графику отпусков.

2.29. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):

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

2.30. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждений могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска **источник финансирования - фонд оплаты труда**):

- за ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утвержден в Приложении №1 к настоящему коллективному договору;
- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- свадьбой детей - 2 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня, при этом близкими родственниками считать родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, бабушки и дедушки, внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, - т.е. кровные родственники в одном поколении, в соседнем поколении и через поколение (ст. 14 Семейного кодекса РФ).

- переездом на новое место жительства - 2 дня;

- для сопровождения детей в школу перед началом учебного года - 1 день.

2.31 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.32. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию.

Работникам, получающим образование соответствующего уровня повторно, дополнительно отпуск не оплачивается.

2.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

2.34. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по письменному заявлению для решения семейных и социально - бытовых вопросов. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам - до 35 дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- донорам - 2 рабочих дня (дополнительно к установленным законодательством РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется сотрудникам на срок до 5 дней в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- регистрация брака;
- смерть близких родственников (при этом близкими родственниками

считаются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и бабушки и дедушки, внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общего отца или мать) братья и сестры, - т.е. кровные родственники в одном поколении, в соседнем поколении и через поколение (ст. 14 Семейного кодекса РФ).

235. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

236. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

237. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации.

3.1. Система оплаты труда работников, включающая выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Ульяновска, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МАУК «Дирекция парков Ульяновска».

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основании приказа работодателя в соответствии с муниципальными правовыми актами города Ульяновска на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому между работником и работодателем. Штатное расписание, утверждается работодателем и согласуется учредителем Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, сотрудникам Учреждения могут выплачиваться социальные выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат социального характера, и другими локальными нормативными актами.

3.2. Работникам МАУК «Дирекция парков Ульяновска» выплачиваются ежемесячно компенсационные, стимулирующие выплаты по приказу директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер надбавки

определяется в зависимости от качества и объема выполняемых работ в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУК «Дирекция музеев Ульяновска».

3.3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью работавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.4. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: не позднее 2 и 17 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размере и основаниях произведенного удержания, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

3.6. Расчетные листки выдаются не позже дня выдачи заработной платы. Зарботная плата перечисляется на банковский счет, указанный работником (банковскую пластиковую карту).

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

3.8. В случае несвоевременной выплаты Работодателем заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в размере одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

3.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

3.10. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное денежное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных Коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более одного должностного оклада в связи с профессиональным праздником, памятной или юбилейной датой, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелое заболевание, требующее продолжительного и/или дорогостоящего лечения (в размере 10 000 руб.);
- социальная поддержка нуждающегося работника (в размере 10 000 руб.);
- свадьба, рождение ребенка, смерть близкого родственника (в размере 10 000 руб.);
- при уходе в очередной отпуск (в размере не более двух должностных окладов).

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора Учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеперечисленных обстоятельств.

Выплаты работникам учреждения выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с работниками Учреждения по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниями, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия), не производится.

3.12. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями, главным бухгалтером по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного совокупного размера выплат указанным выше лицам не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска;
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства.

При расторжении трудовых договоров по соглашению сторон составляется соглашение о расторжении трудового договора. Такое соглашение с указанными работниками не может содержать условие о выплате выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику иных выплат.

3.13. Работодатель обязуется:

- при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

4. Охрана труда и здоровья.

На основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия стороны договорились о нижеследующем:

4.1. Работодатель должен:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, оборудования;
- обеспечить работу по улучшению условий и охраны труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- производить текущий ремонт помещений, приобретать необходимое оборудование в соответствии с выделенными из бюджета средствами, ежемесячно организовывать санитарные дни и санитарную обработку помещений по договору с соответствующей организацией;

обеспечить проведение:

- инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проверку знаний требований охраны труда.
- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами;
- создать на паритетной основе из представителей Работодателя и собрания Трудового коллектива комиссию по охране труда. Выделять помещения, предоставлять средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения;
- создать условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциям другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ);
- организовать контроль и регулярно (1 раз в квартал) рассматривать на совместных заседаниях с собранием Трудового коллектива и комиссией по охране труда выполнения раздела "Охрана труда и здоровья" коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- обеспечить беспрепятственный допуск органов государственного управления, должностных лиц, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с положениями Трудового Кодекса РФ.

4.2. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, собрание Трудового коллектива или уполномоченные по охране труда лица вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ульяновской области для принятия неотложных мер.

4.3. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, собрание Трудового коллектива или уполномоченный по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления учреждением, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

4.4. Работники должны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право в письменном виде отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. В этом случае отказ от работы не влечет ответственности для работника. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5. Социальное развитие работников, социальное партнерство.

В целях усиления социальной защищенности работников стороны коллективного договора договорились о следующем:

5.1. Не допускать ухудшение условий труда и быта работников.

5.2. Работодатель обязуется информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств на оплату труда работников.

5.3. В соответствии со ст.196 ТК РФ Работодатель обязуется распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по профилю деятельности культурно-просветительского учреждения (ст.177 ТК).

5.4. С учетом мнения собрания Трудового коллектива Работодатель обязуется применять меры морального и материального поощрения работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представление к награждению отраслевыми и государственными

почетными грамотами, званиями, наградами и др.;

- применять выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАУК «Дирекция парков Ульяновска».

5.5. Работодатель обязуется своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработной плате, страховых взносах работников.

5.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

5.7. Работодатель обязуется обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

6. Контроль выполнения положений и обязательств коллективного договора. Информирование работников.

6.1. Контроль выполнения отдельных положений и коллективного договора в целом в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся стороны, которые доводят соответствующую информацию до всего коллектива не реже 1 раза в год.

6.2. Работодатель обязуется систематически информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие МАУК «Дирекция парков Ульяновска» и его коллектива, об основных структурных и кадровых изменениях.

6.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с законодательством РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (гл. 60 ТК РФ).

ПРИЛОЖЕНИЕ:

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск по Муниципальному автономному учреждения культуры «Дирекция парков Ульяновска»

ПРИЛОЖЕНИЕ
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Утверждено
Приказом № 30 от « 15 » октября 2024г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск по Муниципальному автономному учреждению культуры «Дирекция парков Ульяновска»

ДОЛЖНОСТЬ	КОЛИЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДНЕЙ К ОТПУСКУ	ОСНОВАНИЕ
Заместитель директора	7	Ненормированный рабочий день
Главный бухгалтер	7	Ненормированный рабочий день
Водитель	7	Ненормированный рабочий день

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 17
(Семьдесят) листов
Верно
Директор
Демочкина А.Г.

