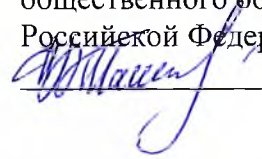


СОГЛАСОВАНО

Регистрационный № 34
Председатель Октябрьской городской
территориальной организации
Башкортостанской Республиканской
организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации

 / Н.В. Талипова /
27.04.2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи»
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан
на 2024 – 2026 годы

Директор МБУ «Дворец молодёжи»
ГО г.Октябрьский РБ

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ «Дворец молодёжи»
ГО г.Октябрьский РБ

 Р.С. Абдулкаюмов

 Р.Р. Хафизова



Утвержден на собрании коллектива работников
"26" апреля 2024 года, протокол № 1

Зарегистрировано
15.05.2024 № 0-24
Специалист по труду
Хисамиева ЗУ

31.12.2026

г. Октябрьский
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовые отношения и трудовой договор	7
Раздел 3.	Гарантии в области занятости	9
Раздел 4.	Дополнительные гарантии для работающей молодёжи и работников предпенсионного возраста	11
Раздел 5.	Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты	12
Раздел 6.	Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 7.	Охрана труда и экологическая безопасность	17
Раздел 8.	Социальные гарантии, компенсации и льготы	21
Раздел 9.	Обеспечение прав и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	23 25
Раздел 10.	Заключительные положения	
Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Дворец молодежи» ГО г.Октябрьский РБ	27
Приложение 2	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	37
Приложение 3	План мероприятий по охране труда на 2024–2026 годы	38
Приложение 4	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды	39

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация Профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2024 – 2026 годы.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, именуемое далее «Работодатель», в лице его директора, действующего на основании Устава Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

Работники Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, именуемые далее «Работники», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета и председателя профсоюзного комитета (далее – профком).

1.4. Действие коллективного договора:

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2024 г.

1.4.2. Действие Коллективного договора распространяется:

- на всех работников Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее по тексту учреждение) в соответствии с ч.3 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе на Работодателя;

- на Работников – членов Профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюза;

- на членов семей Работников – членов Профсоюза в части специально оговоренных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза имеют право уполномочить профком и председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.4.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.4.5. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию и ее выборные органы: профком и председателя единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных действующим законодательством, интересы всех Работников.

1.4.6. Нормы коллективного договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения в учреждении.

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- а) добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- б) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- д) создавать безопасные условия труда;
- е) обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ж) повышать профессиональный уровень Работников согласно требованиям профессиональных стандартов;
- з) реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;
- и) знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами учреждения, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды);
- к) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения и по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке и в случаях, установленных действующим законодательством;
- л) сотрудничать с профсоюзным комитетом, рассматривать конструктивные предложения профкома по вопросам социальной политики;
- м) исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2. Профком обязуется:

- а) содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- б) регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
- в) способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства;
- г) в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждения, которые нарушают законодательство о труде (ст.370 ТК РФ);
- д) представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений;
- е) оказывать юридическую помощь, в т.ч. через правовую службу Башкортостанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;
- ж) участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально – трудовых прав работников;
- з) принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата;
- и) не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
- к) разъяснять Работникам положения коллективного договора;
- л) информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;
- м) совместно с Работодателем организовывать физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу в учреждении;
- н) ходатайствовать о награждении работников – членов Профсоюза;
- о) выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- п) осуществлять контроль за своевременным представлением Работодателем в Социальный фонд России достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников и их условиях труда.

1.5.3. Работники обязуются:

- а) добросовестно и качественно выполнять свои должностные и функциональные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителей;
- б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) содержать свое рабочее место, оборудование, технику в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения;
- г) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- д) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

е) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.5.4. При принятии решений по социально–трудовым вопросам Работодатель предварительно учитывает мнение профкома в установленном порядке и обеспечивает её необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.5. Стороны коллективного договора, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора и ущемляющие трудовые права Работников.

Стороны договорились:

– решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат Работникам, объема нагрузки, тарификации, изменения продолжительности ежегодных дополнительных отпусков, принимаются с учетом мотивированного мнения профкома (или по согласованию в предусмотренных законодательством случаях);

– Работники, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев;

– 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;

– направлять совместные усилия на достижение планируемых показателей учреждения по оказанию государственных услуг;

– содействовать участию учреждения в конкурсах «Лучший по профессии», «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства», «Лучшее предприятие для работающих мам» и др.

1.5.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально–экономическое и правовое положение Работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.5.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании Работников не реже двух раз в год.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессиональными стандартами по занимаемой должности (при их наличии), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским трехсторонним соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный срок, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 58–61, 63–67 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст.72–74 ТК РФ).

2.6. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, утвержденного с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. осуществлять прием на работу преимущественно граждан с квалификацией и стажем, требованиями профессионального стандарта по соответствующей должности;

2.7.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодёжи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, и коллективным договором;

2.7.3. издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу;

2.7.4. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных Работника и гарантии их защиты, установленные ст.86, ст.88 ТК РФ, утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст.87 ТК РФ).

2.8. В случае, если стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, расторжение производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена Профсоюза – с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.9. Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России, если требования к квалификации, которая необходима Работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно–правовыми актами, а также если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Для остальных Работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

Работодатель обязан ознакомить Работника с требованиями, содержащимися в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными нормативно–правовыми актами установлены требования к квалификации для выполнения трудовой функции по занимаемой должности, а также если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу Работодатель использует право проведения аттестации с участием профкома.

По Работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, Работодатель обязуется:

- повышать квалификационный уровень Работника в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- повышать квалификационный уровень, переобучать женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей для соответствия профессиональным стандартам по квалификационному уровню;
- перевести Работника с его согласия на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

2.9. Профком обязуется:

2.9.1. осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров Работодателя с Работником;

2.9.2. контролировать увольнение Работников:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии Работника выполняемой работе (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе Работодателя (в отношении Работников, избранных в состав профкома и не освобожденных от производственной работы – ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе Работодателя в отношении Работников, являвшихся членами профкома, в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).

2.9.3. профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением (п.2 ст. 30 Федерального закона № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.9.4. принимать участие в работе комиссий, созданных в учреждении;

2.9.5. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, состоянием охраны труда в учреждении, правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты, правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома, обеспечивать участие профкома в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и Работников;

3.2.2. При увольнении Работников в связи с организационно–штатными мероприятиями (ликвидацией, реорганизацией) учреждения, сокращением численности или штата работников:

а) издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии с участием представителей профкома на паритетной основе, занимающейся вопросами реорганизации, ликвидации учреждения, иных

организационно–штатных мероприятий, разработки мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

б) не позднее, чем за два месяца персонально письменно предупреждать Работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

3.2.3. предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь Работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции;

3.2.4. при принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ, информирует в письменной форме профком не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

3.2.5. при принятии решения о сокращении численности или штата Работников которое может привести к их массовому увольнению – не менее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий письменно сообщать Профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст.82 ТК РФ);

3.2.6. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата работников, представлять свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.2.7. обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждение по предварительному договору или заявке;

3.2.8. организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации Работников;

3.2.9. принимать следующие меры по содействию занятости:

а) с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений Работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

б) при проведении аттестации Работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя Профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ).

3.2.10. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров, упреждающего профессионального обучения (дополнительное профессиональное образование) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их на вакантные должности.

Увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата производится Работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

3.2.11. Все вопросы, связанные с ликвидацией учреждения, её структурных подразделений, отделов, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, смены ведомственной принадлежности, полного или частичного приостановления работы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда рассматриваются с участием профкома.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. принимать участие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации Работников.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют Работники:

а) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

б) одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

в) отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

г) имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;

д) применяющие инновационные методы работы;

е) совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем или является условием трудового договора;

ж) которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее пяти лет;

з) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

и) председатель первичной профсоюзной организации;

к) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения преимущественного права на оставление на работе сторонами на паритетной основе создается комиссия, решение которой учитывается при прекращении трудовых отношений с работником в связи с сокращением штата или численности.

Раздел 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЁЖИ И РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

4.1. Стороны:

– гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;

– способствуют созданию в учреждении совета молодежи;

– практикуют институт наставничества;

– предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

4.2. Стороны договорились:

– содействовать прохождению аттестации молодых специалистов;

– проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого–педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;

– молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу;

– молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

4.3. Работодатель способствует адаптации молодых специалистов, организует рабочее место.

В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава молодым специалистам устанавливается выплата в размере 20 процентов должностного оклада сроком на первые 3 года.

Молодым специалистом считается специалист в возрасте до 30 лет, если он получил среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы образования и приступил к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца.

4.4. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов учреждения с целью назначения пенсии работникам и бывшим работникам в течение сроков их хранения, установленных федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

– в целях материальной поддержки молодых семей профком ходатайствовать перед Башкортостанской республиканской организацией Профсоюза через Октябрьскую территориальную организацию Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ о выделении материальной помощи членам Профсоюза в возрасте до 35 лет при вступлении в брак (впервые) и рождении ребенка;

– оказывать содействие и помощь молодым работникам в участии в отраслевых, муниципальных, республиканских и федеральных конкурсах для молодежи;

– обеспечивать участие молодых работников – членов Профсоюза в профсоюзных молодежных мероприятиях на уровне города и республики, оказывать содействие в организации и проведении мероприятия среди молодежи или с участием молодежи в учреждении.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Стороны подтверждают:

– порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан;

– месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже действующего минимального размера оплаты труда, установленного законодательством;

– месячная заработная плата Работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.3. Заработная плата выплачивается своевременно не реже чем каждые полмесяца. Выплаты заработной платы осуществляются два раза в месяц. Производить выплату заработной платы за первую половину – 20 числа текущего месяца и за вторую половину – 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплачивать их с учетом денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ);

5.4. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения.

5.5. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

Организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для работающих сотрудников) медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

5.6. В целях доведения размера заработной платы некоторых Работников и отдельных категорий Работников до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а также для усиления социальной защищенности низкооплачиваемой категории Работников, устанавливать доплаты к окладу (тарифной ставке). Размер данных надбавок и доплат устанавливается приказами Руководителя.

5.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.8. Ежемесячно информировать Работников о перечисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц через расчетные листки по заработной плате.

5.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.10. Уведомить Работника в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы и других не позднее чем за 2 месяца.

5.11. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

5.12. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационного уровня.

5.13. На заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, Работников, замещающих отсутствующих работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.14. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодёжи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома.

6.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). По

соглашению между Работником и Работодателем возможно установление меньшей продолжительности рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для Работников, являющихся инвалидами I или II группы.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

6.3. За пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа учреждения. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия Работников с учетом мнения профсоюзного комитета по письменному распоряжению Работодателя.

В случае привлечения Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляет ему другой день отдыха.

6.5. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

6.6. В течение рабочего дня Работнику предоставляется время для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. В учреждении гибкий график работы, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, а также применение дистанционных (удаленных) форм занятости 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению работника с ограниченными возможностями здоровья.

6.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый Работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда Работник просит предоставить ему только часть отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника.

6.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- молодые работники в возрасте до 18 лет;
- женщины и одинокие мужчины, воспитывающие двух и более детей до 12 лет;
- один из родителей, воспитывающий ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- супруги военнослужащих,
- почетные доноры РФ.

6.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

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

Изменения в график отпусков вносятся Работодателем распоряжением, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета:

- при переносе отпуска по заявлению Работника;
- при поступлении Работника на работу в течение календарного года.

6.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В учреждении к Работникам, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2)

6.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за

членами семьи–инвалидами с детства независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.13 На основании письменного заявления Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

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

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно–гигиенического благополучия Работника.

7.2. Работодатель осуществляет управление охраной труда в учреждении, обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с ТК РФ и действующими нормативными актами в области охраны труда, совместно с профкомом, создает совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации, организует обучение членов комиссии по охране труда, а также уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации и обеспечивает их нормативно–технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда, поощряет морально и материально.

7.3. Предоставляет уполномоченным по охране труда свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводит совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

7.4. Работодатель обязуется:

– разработать совместно с профкомом, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды;

– обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором и планом мероприятий (соглашения);

- разрабатывать и по согласованию с профкомом утверждать Правила и Инструкции по охране труда, обеспечить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда, оказание первой помощи пострадавшим;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров (обследований);
- для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на основании письменного заявления Работников освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- предоставлять Работникам, достигших возраста сорока лет один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации;
- освобождать от работы с сохранением средней заработной платы и места работы беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований, а также женщин для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа;
- обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение №3);
- своевременно в установленном порядке обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах совместно с участием представителей профкома учреждения, знакомить Работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись;
- принимать участие совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, установленных действующим законодательством:
- возмещать расходы на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с выполнением работ, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания;
- обеспечить полноценное участие представителя профкома, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а

также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платой на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

– обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

а) исключить использование труда лиц в возрасте 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда,

б) обеспечить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением;

– совместно с профкомом, уполномоченными лицами по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда;

– на совместных заседаниях с профкомом рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

– обеспечивать ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке учреждения к работе в осенне–зимний период к 1 сентября текущего года;

– обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

– совместно с профкомом организовывать и проводить экологические субботники;

– обеспечивать проведение административно–общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда";

– по письменному запросу обеспечивает допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

– использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

– проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников не реже 1 раза в три года;

– обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

– установить места нахождения аптечек: танцевальный зал и вахта.

7.5. Стороны исходят из того, что представители первичной профсоюзной организации и профкома пользуются правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время может проводить независимую экспертизу условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

7.6. Профком обязуется:

- представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на работе и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на работе;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении законодательства по охране труда и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексный обследования в учреждении по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;
- принимать участие в организации и проведении экологических субботников;
- осуществлять контроль за своевременной, в соответствии с установленными нормами, выдачей работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- избирать уполномоченных по охране труда, которые имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками;
- обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, и обязательств, предусмотренных настоящим договором;
- от имени и в интересах Работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей Работников и обязательств Работодателя, практики его применения;
- беспрепятственно посещает структурные подразделения учреждения и рабочие места;
- в случае разногласий между Работодателем и профкомом по вопросам безопасности и вредных условий труда на конкретном участке профком вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников, для чего вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция профкома и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

7.7. Работники в области охраны труда обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными и правовыми актами, а также правилами и инструкциями охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающих жизни и здоровью Работника, а также при отсутствии обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

7.8. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа:

В целях поддержания здорового образа жизни Работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению Работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- а) назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- б) разработка издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;
- в) организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- г) организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ–инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- д) информирование работников о службах помощи для ВИЧ–инфицированных.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. оказывать единовременную материальную помощь Работникам по случаю:

а) вступления в брак впервые – в размере 5000 рублей (на основании копии свидетельства о заключении брака);

б) рождения детей – в размере 5000 рублей (на основании копии свидетельства о рождении);

в) достижения 50-летия со дня рождения – в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного на дату достижения указанного возраста;

г) в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного на дату регистрации смерти (на основании копии свидетельства о смерти);

д) увольнения в связи с выходом на пенсию – в размере одного минимального размера оплаты труда.

8.1.2. Работодатель предоставляет Работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы:

а) в связи с поступлением ребенка в школу в первый класс – 1 сентября

б) для проводов детей в армию, детей и (или) супруга в Вооруженные Силы Российской Федерации для участия в Специальной военной операции – 1 день

в) при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет) со дня рождения – 1 день;

г) при ликвидации аварии в жилом помещении – 1 день

д) в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

е) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

ж) на похороны близких родственников (детей, родителей, супруга(и)) – 3 дня;

з) работающим инвалидам – 1 день;

и) председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня, членам профкома – 1 день;

к) при отсутствии в течение года дней (листочков) нетрудоспособности – 1 день;

л) работникам в день проведения торжественных мероприятий, посвященных «Последнему звонку» имеющих детей, окончивших общеобразовательные учебные заведения – 1 день;

8.1.3. Обеспечивать детей работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками.

8.2. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов учреждения по личному составу;

б) активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников;

в) поощрять материально и морально Работников – членов Профсоюза, активно участвующих в профсоюзной жизни коллектива;

г) содействовать членам Профсоюза и членам их семей в предоставлении путевки в санатории Черноморского побережья и Кавказских Минеральных вод со скидкой до 20% от их стоимости в порядке, предусмотренном ЗАО «Профкурорт»;

д) в целях материальной поддержки Работников – членов Профсоюза ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о выплате единовременного пособия и материальной помощи за время нетрудоспособности по

случаю травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту в сумме 100 рублей за каждый день нетрудоспособности, но не более 3000 рублей в месяц по каждому случаю;

е) направлять на обучение по профсоюзной работе и иным направлениям согласно плану обучения вышестоящих профсоюзных органов;

ж) оказывать помощь Работникам – участникам республиканских профсоюзных конкурсов «Лучшая организация условий и охраны труда», «Лучший уполномоченный по охране труда», «Молодой профсоюзный лидер» и др. конкурсы;

з) привлекать детей Работников – членов Профсоюза к участию в профсоюзных конкурсах детских рисунков;

и) ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении Работников – членов Профсоюза, принимающих активное участие в профсоюзной деятельности учреждения, профсоюзными наградами;

к) организовывать совместно с Работодателем спортивно–оздоровительные и культурно–массовые мероприятия для трудового коллектива и членов их семей.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС–21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и реализуются с учетом действующего Республиканского соглашения и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель и профком обязуются сотрудничать между собой в рамках законодательства по всем вопросам социально–трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

9.3. Стороны договорились, что не допускается ограничение гарантированных законом социально–трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью, и не препятствовать функционированию профкома.

9.4. Работодатель:

– соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении;

– включает по уполномочию Работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждения;

– предоставляет профкому, независимо от численности Работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно–гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний, обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.;

–способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

– способствует посещению учреждения представителями вышестоящих выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

– предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда и другим социально–экономическим вопросам;

– обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы Работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится Работодателем в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей заработной платы;

– по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (ст. 30, ст. 377 ТК РФ), одновременно с выплатой заработной платы;

9.5. Работодатель и иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и для осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.6. Профком содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективах учреждения и его структурных подразделений.

9.7. Стороны признают:

– члены профсоюзного комитета, члены Профсоюза, входящие в состав комиссий, уполномоченный по охране труда профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых профсоюзом, вышестоящими профсоюзными органами, осуществления контроля за

соблюдением трудового законодательства, участия в семинарах, профсоюзной учебе;

– увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

– увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны подтверждают:

– в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым соглашением;

– члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

– члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров трудовых отношений, оздоровлению работников и др.);

– работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности учреждения, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации Работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2024 года (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

10.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

10.5. При ликвидации МБУ «Дворец молодежи» ГО г. Октябрьский РБ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами не реже 2 раз в год.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на собрании работников муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «Дворец молодежи»
ГО г. Октябрьский РБ

/подпись/ Р.Р. Хафизова

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Дворец молодежи»
ГО г. Октябрьский РБ

/подпись/ Р.С. Абдулкаюмов

«__» _____ 20__ г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

**Муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодежи»
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан**

Содержание:

1. Общие положения.
2. Рабочее время.
3. Поощрения за успехи в работе.
4. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
5. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий.

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Дворец молодёжи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (Правила) – локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении «Дворец молодёжи» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Учреждение).

Строгое соблюдение установленных правилами внутреннего трудового распорядка требований к трудовой дисциплине, требований охраны труда является одним из важнейших компонентов безопасности труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно–правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно–правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

- индивидуальный номер налогоплательщика;
- личную медицинскую книжку;
- документы о семейном положении (свидетельство о регистрации брака, о расторжении брака, о смерти супруга (если вдова/вдовец);
- документы на детей: свидетельство о рождении, об усыновлении;
- документы для оформления налоговых вычетов: справка о доходах по форме 2НДФЛ за текущий год с прежнего места работы (если имеется).

Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, в котором должны быть указаны условия оплаты труда, наименование должности в соответствии со штатным расписанием и единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В день увольнения администрация учреждения обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Последним рабочим днём является день увольнения работника.

1.1. Права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации согласно профессиональным стандартам;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящими Правилами, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать настоящие Правила;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– при случае заболевания с временной утратой трудоспособности в течение суток сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящими Правилами, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договора;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения настоящих Правил;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- работодатель обязан обеспечить сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

1.3. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции работника. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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 (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

1.4. Временный перевод на другую работу

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.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая при выполнении своих должностных обязанностей, 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.

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 вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

1.5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

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 заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, 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 в соответствии пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

1.6. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя (внешнее совместительство).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания,

увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2. Рабочее время

Нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе – 8 часов в день, в предпраздничные дни – 7 часов в день. Восемичасовой рабочий день предусмотрен для административно–управленческого и хозяйственного персонала.

Особенности ненормированного режима работы заключаются в том, что работник подчиняется общему режиму работы учреждения, но может задерживаться на работе по просьбе руководителя для выполнения своих трудовых обязанностей сверх обычной рабочей смены или вызываться на работу до начала рабочего дня.

К работе с ненормированным рабочим днем работники могут привлекаться только для выполнения своих трудовых функций, которые они должны осуществлять по трудовому договору.

Трудовой кодекс РФ закрепляет, что ненормированный рабочий день устанавливается для работников, включенных в специальный перечень (Приложение № 1 к Правилам). Этот перечень может быть установлен также в отраслевых, региональных и других соглашениях. Ненормированный рабочий день может применяться:

- для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- для лиц, труд которых не поддается учету во времени;
- для лиц, которые распределяют время по своему усмотрению;
- для лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

2.1. Отстранение от работы

В соответствии со ст.76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3. Поощрения за успехи в работе

К работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе, работодатель применяет следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представлению к званию лучший по профессии;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

4. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение по соответствующим основаниям;

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения и настоящими Правилами.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой

статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения Первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Первичной профсоюзной организации.

Приложение № 2
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
муниципального бюджетного
учреждения «Дворец молодёжи»
городского округа город
Октябрьский Республики
Башкортостан
от «__» _____ 20__ г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Примечание
1	2	3
1.	Директор	
2.	Заместитель директора	
3.	Заведующий хозяйством	
4.	Звукооператор	
5.	Делопроизводитель	
6.	Ведущий специалист по работе с молодёжью	
7.	Специалист по работе с молодёжью	
8.	Руководитель кружка	
9.	Ведущий психолог	
10.	Менеджер по культурно–массовому досугу	
11.	Специалист по работе с ветеранами и молодёжью	
12.	Ведущий специалист по работе с ветеранами и молодёжью	

План
мероприятий по охране труда на 2024–2026 год
Муниципальное бюджетное учреждение «Дворец молодежи»
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

№ п/ п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, руб.	Ответственные за выполнение мероприятий
1.	Проведение периодических медицинских осмотров	75 220,0	Заместитель директора
2.	Обеспечение гардеробщика и заведующего хозяйством, в соответствии с установленными нормами, бесплатной спецодеждой, спец.обувью и др. СИЗ	4 200,0	Заведующий хозяйством
ИТОГО		79 420,0	

Директор



Р.С. Абдулкаюмов

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУ «Дворец молодежи»

 Р.С. Абдулкаюмов

«___» _____ 20__ г.

Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Пункт типовых отраслевых норм	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Кол-во выдачи на год (комплектов или единиц)
1	2	3	4
19	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
32	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Примечания:

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов.

Заведующий хозяйством



Р.Р. Хафизова