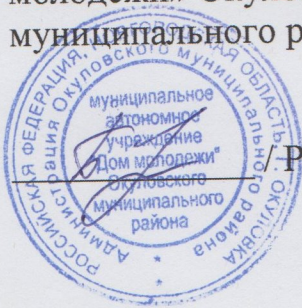


от работодателя

Директор муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района



Р.А. Баролина

от работников

Специалист по работе с молодежью муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района

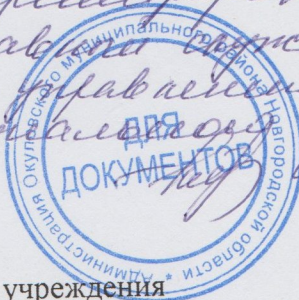
/ Е.А. Яковлева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района

на 2024 – 2027 годы

*Адрес: муниципальное автономное учреждение «Дом молодежи» Окуловского муниципального района, Заречье-Бурово, П.О.б. дом № 103
Главный специалист - юрист по трудовому праву и охране труда
С.В. Степанов*



УТВЕРЖДЁН
на собрании работников
муниципального автономного учреждения
«Дом молодежи» Окуловского муниципального района

«16» мая 2024г
Протокол №1

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Дом молодежи» Окуловского муниципального района, устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района;

Работники в лице их представителя: Яковлевой Елены Анатольевны, специалиста по работе с молодежью муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников коллектива.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о труде;

2.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;

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

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными, областными законами;

2.1.8. вступление в профессиональные союзы;

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

2.1.10. разрешение индивидуальных трудовых споров, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными, областными законами;

2.1.11. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными, областными законами;

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

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором в соответствии с должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. выполнять установленные нормы труда;

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

2.2.6. содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения;

2.2.7. заключать договор о полной материальной ответственности в случае преступления к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом

2.2.8. принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии и пр.), и незамедлительно сообщать о случившемся происшествии Работодателю,

2.2.9. воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.2.10. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.2.11. незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранения имущества Работодателя.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. самостоятельно формировать производственную программу, управлять учреждением и персоналом, принимать решения в пределах представленных полномочий;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты;

3.1.3. заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными и областными законами;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд,

3.1.5. требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры,

3.1.7. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.2.3. обеспечить Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату;

3.2.5. знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью,

3.2.6. обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей,

3.2.7. осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном законодательством;

3.2.8. обеспечивать прохождение обязательного медицинского осмотра работниками учреждения,

3.2.9. обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации,

3.2.10. обеспечивать систематическое повышение квалификации Работников и уровня их знаний;

3.2.11. возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными и областными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Изменения и дополнения трудового договора могут быть внесены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с коллективным договором (ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

4.4. Срочный трудовой договор (ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предполагаемой работы или условий ее выполнения, по инициативе работодателя либо работника:

4.4.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

4.4.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

4.4.3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

4.4.4. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, ремонтные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;

4.4.5. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

4.4.6. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой; для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

4.4.7. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

4.4.8. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

4.5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

4.6. Испытание при заключении трудового договора назначается работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (условие об испытании обязательно указывается в трудовом договоре) на срок не более трех месяцев, в период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

4.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.8. Работник считается принятым в учреждение, и договор с ним считается заключенным (в устной форме), если он приступил к работе с

ведома или по поручению работодателя, или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

4.9. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора работников по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (по той же профессии, должности) допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий.

О предстоящих изменениях, а также о причинах изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Перевод работника на другую постоянную работу с изменением трудовой функции, равно как перевод на постоянную работу в другую организацию по инициативе работодателя допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

4.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на предприятии (ст. 73 Трудового Кодекса Российской Федерации) за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.12. Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованием ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации, как не прошедшего 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.

4.13. Смена собственника имущества учреждения, приватизация, изменение подведомственности (подчиненности), реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации).

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (новым собственником) в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

4.14. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

4.14.1. с беременными женщинами (за исключением случая полной ликвидации предприятия (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации));

4.14.2. с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

4.15. Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушения

установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность).

4.16. Выходные пособия выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством (ч. 3 ст.84, 178 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст.75 Трудового кодекса Российской Федерации) новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех месячных заработков работника (ст. 181 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п.1 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия), а в исключительных случаях в течение третьего месяца со дня увольнения - по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.20. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем дополнительного соглашения между работником и работодателем.

4.21. Работники учреждения признают обязательное для всех подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель же в свою очередь обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем (Приложение № 2).

4.22. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. - В учреждении применяются следующие поощрения работников:

- объявление благодарности Работодателя;
- выплата премии;
- государственные, ведомственные, областные награды, награды органов местного самоуправления;
- предоставление к званию лучшего по профессии,

Поощрения в виде объявления благодарности Работодателя и выплаты премии объявляются приказом по учреждению, иные поощрения оформляются в соответствии с действующим законодательством. Сведения о поощрениях (за исключением премирования) заносятся в трудовую книжку Работника и доводятся до сведения всего трудового коллектива.

Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

4.23. 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:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по основаниям, предусмотренным ст.81 Трудового Кодекса

Российской Федерации).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения и действует не более года, может быть обжаловано и снято досрочно.

4.24. Стороны договорились, что при привлечении работника к дисциплинарной ответственности учитывается тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение. То же самое учитывается при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время, время отдыха Работников учреждения регламентируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим разделом коллективного договора и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения Приложение №2.

При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями в субботу и воскресенье; 8-часовой рабочий день с 8.00 до 17.00 часов с учетом перерыва на 1 час. В предпраздничные дни продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

5.2. Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый работникам для отдыха и питания, устанавливается ежедневно по рабочим дням продолжительностью 1 час - с 13.00 час. до 14.00. час. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

5.3. Дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей, а по той же должности путем расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ.

Работник несет полную ответственность за работу, выполняемую по совмещению и сверх установленной нормы.

5.4. Привлечение к сверхурочным работам за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального

числа рабочих часов за учетный период производится по инициативе Работодателя с письменного согласия Работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

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

5.5. Ненормированный рабочий день установлен для работников, которые при необходимости, эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в приложении № 1 к Коллективному договору.

Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

5.6. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по условиям работы, вызванной необходимостью обслуживания граждан.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации:

5.6.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

5.6.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или

порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

5.6.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работник имеет право на освобождение от работы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

5.7.1. при посещении поликлиники и другого лечебного учреждения, если это невозможно сделать в нерабочее время (в соответствии с документально подтвержденным периодом времени),

5.7.2. при прохождении обязательного медицинского осмотра,

5.7.3. при вызове в суд или другой государственный орган в соответствии с документально подтвержденным периодом времени.

5.8. Всем работникам предоставляются **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

5.9.1. работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

5.9.2. работникам, являющимися инвалидами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

5.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в учреждении предоставляется:

5.10.1. работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска указана в приложении № 1 к Коллективному договору.

5.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, кроме того по соглашению сторон без ущемления прав других работников: работающим женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись за две недели до его начала, не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск с ним должен быть произведен расчет отпускных.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем, в том числе:

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

5.13.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

5.13.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.13.4. при заключении брака (брачующиеся, родители брачующихся) - до 5 дней;

5.13.5. смерть близких родственников - до 5 дней;

5.13.6. юбилей - до 2-х дней;

5.13.7. переезд на новое место жительства - до 3 дней.

5.14. 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, возможно, предоставление ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск

по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.15. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии экономии заработной платы труда.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

5.16. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) матерям, другим лицам, воспитывающим детей-школьников -1 день - 1 сентября или в другой первый день начала занятий;

б) молодоженам в дни прохождения медицинского обследования по сертификату «Репродуктивное здоровье» - 3 дня.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников МАУ «Дом молодежи» определяется их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

6.3. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАУ «Дом молодежи».

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

6.5. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она

начислена. Выплата заработной платы перечисляется на указанный Работниками счет в банке (по письменному согласию Работников). Выплата осуществляется в рабочее время. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца и выплачивается 5 и 20 числа текущего месяца:

-20-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не более 50 процентов заработной платы за фактически отработанное время;

-5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

6.6. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.152 ТК РФ).

6.7. Размер оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится по соглашению сторон трудового договора.

6.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

7. Охрана труда

В области охраны труда Стороны договорились:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

7.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.6. Проводить своевременное расследование и учет микроповреждений (микротравм).

7.1.7. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.8. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8. Гарантии и компенсации

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников-Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и работникам учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

8.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации и ликвидации организации.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.2. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.4. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

9.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора «16» мая 2024 г.

Работодатель: Директор муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района _____ Р.А. Баролина	Представитель трудового коллектива Специалист по работе с молодежью муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района _____ Е.А. Яковлева
--	---

**Перечень должностей, работники которых имеют право на
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий
день**

№ п/п	Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	7
2	Специалист по работе с молодежью	7