

**Муниципальное учреждение культуры
"Клуб "Праздничный Саратов"
Комитет по культуре администрации муниципального образования
"ГОРОД САРАТОВ"**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное учреждение культуры
"Клуб "Праздничный Саратов"**

От работодателя:
директор
МУК "Клуб "Праздничный Саратов"



Г.В.Сотникова

«24» июля 2022г.

От работников:
представитель
МУК "Клуб "Праздничный Саратов"

Ольга Казакова
«24» июля 2022г.

Зарегистрирован

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по

труду: Министерство труда и социальной политики области

(указать наименование органа)

Регистрационный № 377/ж2 от 27.07 2022г.
Специалист органа по труду



г.Саратов
2022г

СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	4
3	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАНЯТОСТЬ	5
4	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	9
5	ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
6	ОПЛАТА ТРУДА	15
7	ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	20
8	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	23
9	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	25
10	ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры "Клуб "Праздничный Саратов" и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами, заключившими между собой настоящий коллективный договор, являются:

- работники Муниципального учреждения культуры "Клуб "Праздничный Саратов" (далее – Работники) в лице их полномочного представителя - специалиста по персоналу Казаковой Ольги Викторовны;

- Муниципальное учреждение культуры "Клуб "Праздничный Саратов" (далее - МУК "Клуб "Праздничный Саратов", Работодатель) в лице директора Сотниковой Галины Владимировны, действующей на основании Устава и приказа Управления по культуре администрации муниципального образования "Город Саратов" № 34лс от 09 апреля 2021года.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является достижение взаимного согласия между сторонами по вопросам условий и оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, представления работникам с учетом финансово-экономических возможностей МУК "Клуб "Праздничный Саратов" гарантий и льгот, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор принят сторонами в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- Федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

- Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- приказом от 31.12.2020г. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 988н, Министерства здравоохранения Российской Федерации № 1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

- приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения;

- Уставом МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

1.5. Настоящий коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы МУК "Клуб "Праздничный Саратов", на повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, и обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками МУК "Клуб "Праздничный Саратов" и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. В настоящий коллективный договор включаются положения трудового законодательства Российской Федерации, а также иных правовых актов Российской Федерации, в которых содержаться прямые предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, а также иными правовыми актами Российской Федерации, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы МУК "Клуб "Праздничный Саратов", повышения уровня жизни Работников, Работодатель и Представитель МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязаны:

2.1.1. защищать и соблюдать права, интересы трудового коллектива;

2.1.2. способствовать устойчивой деятельности МУК "Клуб "Праздничный Саратов";

2.1.3. создавать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации членов коллектива;

2.1.4. регулировать все просьбы, требования, претензии и споры, любого рода и характера, которые могут возникать у каждой из сторон, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. выполнять свои обязательства в соответствии с задачами управления в интересах работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов";

2.2.2. добиваться стабильного финансового обеспечения МУК "Клуб "Праздничный Саратов", способствовать внедрению новых форм хозяйствования, совершенствованию системы и форм оплаты труда;

2.2.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

2.2.4. создавать безопасные условия труда;

2.2.5. обеспечивать работников помещениями, оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- 2.2.6. повышать профессиональный уровень работников;
- 2.2.7. принимать участие в разработке предложений по совершенствованию трудового процесса;
- 2.3. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязуются:
 - 2.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять свои функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
 - соблюдать Устав МУК "Клуб "Праздничный Саратов", правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), правила и инструкции по охране труда, иные локальные нормативные акты МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
 - экономно расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
 - бережно относиться к материально-технической базе МУК "Клуб "Праздничный Саратов", к имуществу других работников, нести дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;
 - постоянно совершенствовать своё профессиональное мастерство в соответствии с современными образовательными и иными стандартами;
 - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников.

2.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего коллективного договора.

2.5. Работодатель и Работники, МУК "Клуб "Праздничный Саратов" по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАНЯТОСТЬ

3.1. При регулировании трудовых отношений стороны коллективного договора исходят из того, что это отношения, основанные на трудовом договоре.

3.2. Прием работников на работу в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.5. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и является соглашением между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем

Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

3.6. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в зависимости от занимаемой должности и характера выполняемой работы.

3.7. Если в трудовом договоре Работодателем и работником 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.

3.8. Срочные трудовые договоры с работниками заключаются в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Прием на работу в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. В целях оперативного ознакомления всех работников с принятыми локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, Работодатель размещает такие акты на официальном сайте МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://prazdnik164.ru>.

Работник в свою очередь обязуется отслеживать размещение на официальном сайте локальных нормативных актов Работодателя и своевременно знакомиться с ними.

3.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов" устанавливаются особенности регулирования труда дистанционных работников согласно Главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Перевод работников на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном ст.ст. 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации и иными, принятymi нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.16. 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 (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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).

3.17. 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.

3.18. Трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по личной инициативе (собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.20. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.22. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности, если трудовая книжка ведется в электронном виде) в день увольнения.

Справку СТД-Р (при ведении электронной трудовой книжки), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника не позднее 3-х рабочих дней и произвести с ним окончательный расчет в день увольнения или ранее. Работник делает запись в журнале о получении документов.

3.23. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.24. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусматриваются в соответствии со ст.ст. 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.25. Работодатель обязуется разрабатывать и принимать меры по обеспечению занятости и социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, изменении формы собственности или сокращения объемов деятельности.

3.26. Работодатель обязуется производить сокращение численности работников лишь тогда, когда исчерпаны все меры для недопущения такого сокращения:

- отказ от совмещения должностей (профессий);
- временное ограничение приема на работу;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени с предупреждением об этом работников не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.27. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" и возможном расторжении трудовых договоров с работникам в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.28. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка

3.29. При увольнении работника на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работнику выплачивается дополнительное выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

3.30. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);
- одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Работодатель обеспечивает для работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" соответствующей категории установленную законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени с учетом соблюдения длительности времени отдыха, в том числе ежедневного (междусменного) отдыха:

4.1.1. нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю - для работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

4.1.2. сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника МУК "Клуб "Праздничный Саратов" устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в подразделениях МУК "Клуб "Праздничный Саратов" определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

4.4. В Правилах внутреннего трудового распорядка МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в соответствии со ст.ст. 93-95, 100-105 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются:

4.4.1. продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями;

4.4.2. продолжительность ежедневной работы;

4.4.3. время начала и окончания работы;

4.4.4. время перерывов в работе;

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения таких изменений, а органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.8. Порядок работы в ночное время регламентируется ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.9. К работе в ночное время, привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные дни, направление в командировку не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Работники, воспитывающие без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет, у которых ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом, у которых трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время и

привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные дни, направление в командировку только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.10. В порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель имеет право, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.12. Отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости в зависимости от объема работы, степени напряженности труда могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.13. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" вправе работать по совместительству, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени работников при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, если иные нормы не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.14. Работодатель при организации рабочего времени обязуется создавать условия, способствующие росту трудовых доходов работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Согласно ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации видами времени отдыха работников являются:

- перерывы в течение рабочего дня ;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых в зависимости от установленного по замещаемой должности режима работы);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Если приостановка работы в выходные дни в подразделении МУК "Клуб "Праздничный Саратов" невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.5. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.8.1.условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.8.2.за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002г. № 884). Продолжительность данного отпуска отдельным работникам ст. 267 Трудового кодекса Российской определяется настоящим коллективным договором (Приложение № 2 к коллективному договору) и не может быть менее 3 календарных дней.

5.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.12. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.14. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться работнику в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.15. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, осуществляется согласно ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Очередность предоставления работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.18. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию работника ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МУК "Клуб "Праздничный Саратов", допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 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 - до 14 календарных дней в удобное для них время;
- работнику, имеющему ребенка, обучающегося в образовательном учреждении в младших классах (1-4 классы) – 1 календарный день 1 сентября (в День знаний);
- работник, ухаживающий за членом семьи или другим родственником-инвалидом 1 группы - 14 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.23. Отпуска женщинам (по беременности и родам, по уходу за ребенком), а также работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.ст. 255-257, 260 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.24. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5.25. Работнику, прошедшему профилактическую вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в день после проведения такой вакцинации по его желанию и с учетом самочувствия предоставляется время отдыха с сохранением заработной платы.

5.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (за исключением

беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) может быть на усмотрение Работодателя заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработка 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 иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Заработка плата работника МУК "Клуб "Праздничный Саратов" включает в себя должностной оклад, повышающий коэффициент, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Размер должностного оклада работника определяется с учетом отнесения должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе на основании Решения Саратовской городской думы от 30 октября 2008года № 32-356 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют управление по культуре администрации муниципального образования "Город Саратов" (с изменениями).

6.3. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент по оплате труда руководителя.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночные времена;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- процентная надбавка за стаж работы в области культуры.

6.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяется Положением об оплате труда работников МУК "Клуб Праздничный Саратов".

6.6. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам. Дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно: размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Она не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ

6.7. Доплата за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты составляет 20% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ

6.8. В целях поощрения за выполненную работу и в соответствии с Положением об оплате труда работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за квартал и за год, к профессиональным праздникам, за выполнение особо важных работ и иным основаниям в соответствии с Положением о премировании работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов".
- 4) иные выплаты в соответствии локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

6.9. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

6.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением об оплате труда работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

6.11. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" производятся социальные и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Работодателя.

6.12. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами.

Выплата соответствующего пособия осуществляется МКУ "Централизованной бухгалтерией учреждений культуры города Саратова" в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

6.13. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и выплаты к в соответствии с Положением о премировании работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" при наличии денежных средств в следующих случаях:

- рождения у «Работника» ребенка;
- на собственную свадьбу;
- на свадьбу детей;
- в случае смерти членов семьи (супруга, детей, родителей);
- «Работникам» к 50-летию, 55-летию, 60-летию, 70-летию.

6.14. Основанием к оказанию материальной помощи за счет средств МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость дорогостоящего медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть, болезнь близких родственников, рождение ребенка, регистрация брака, обеспечение летнего отдыха детей и иные ситуации).

6.15. В случае смерти работника МУК "Клуб "Праздничный Саратов" оказывает материальную помощь семье умершего при наличии финансовых средств.

6.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.17. Оплата труда работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положение об оплате труда работников является неотъемлемой частью коллективного договора.

6.18. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" заработка плата выплачивается каждые полмесяца: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 08 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

6.20. Заработка плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Кредитная организация, в которую переводится заработка плата работнику, должна быть участником национальной системы платежных карт (ст. 30.5 Федерального закона от 27.06.2011г. № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

6.21. При выплате заработной платы Работодатель ежемесячно извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству, надбавки, доплаты);
- о размерах иных сумм, начисленных работнику (премии, материальная помощь), в том числе денежная компенсация за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний (налоги, удержания по исполнительным документам и т.п., отчисляемые профсоюзные взносы);
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.22. Извещение работника при выплате заработной платы осуществляется путем выдачи расчетного листка на бумажном носителе или его предоставления в электронной форме.

Форма расчетного листка и порядок его выдачи (предоставления) работнику устанавливается приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

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

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работников, во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Размер удержаний из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением не может превышать 70 процентов.

6.24. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель согласно ст. ст. 134, 135 Трудового кодекса Российской Федерации МУК "Клуб "Праздничный Саратов", не менее одного раза в год осуществляет индексацию должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Коэффициент индексации должностных окладов работников устанавливается исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год в соответствии с коэффициентом индексации, определяемым Правительством Российской Федерации или в ином установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.25. В целях обеспечения установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором гарантий по оплате труда работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" Работодатель обязуется:

6.25.1. своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации;

6.25.2. производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) и в размерах не ниже установленных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.ст. 131, 149 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.25.3. учитывать личный вклад каждого работника при определении размера его заработной платы, предельными размерами заработную плату не ограничивать;

6.25.4. производить выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере (не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.25.5. сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном

размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.25.6. производить работникам оплату за работу в выходной, нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации: не менее чем в двойном размере, или по желанию работника представлять другой день отдыха за работу в выходной день;

6.25.7. каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);

6.25.8. при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти 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 (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.25.9. производить доплату работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и условия ее выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.25.10. при наличии финансовых средств (бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников) производить работникам премиальные выплаты по итогам работы за год, к профессиональным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ;

6.25.11. оказывать работникам всестороннее содействие для повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от работы;

6.25.12. при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации);

6.25.13. при направлении работника в служебную командировку сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными актами Ф МУК "Клуб "Праздничный Саратов";

6.25.14. исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

6.25.15. оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязуется обеспечить:

7.1.1. разработку и реализацию мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;

7.1.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в трудовой деятельности оборудования, приборов, инструментов, сырья и материалов;

7.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.1.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.1.5. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.1.6. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.1.7. установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

7.1.8. замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов;

7.1.9. выполнение санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда, установленных законодательством Российской Федерации, а также разработку и проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий для обеспечения системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

7.1.10. приобретение аптечек для оказания первой помощи;

7.1.11. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, в том числе нормальный температурный режим в помещениях МУК "Клуб "Праздничный Саратов" ;

7.1.12. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

7.1.13. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.1.14. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.1.15. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.16. проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (при необходимости);

7.1.17. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда и ознакомление в письменной форме каждого работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

7.1.18. при обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.1.19. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.1.20. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.21. расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм) (ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.1.22. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.23. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.1.24. в целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19 и грипп) Работодатель поощряет тех, кто сделали прививку. В день вакцинации работник освобождается от работы на два рабочих дня с сохранением места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления, при этом день освобождения согласовывается с непосредственным руководителем. Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации

7.1.25. очистку территории и кровель зданий МУК "Клуб "Праздничный Саратов" от снега и наледи в зимний период.

7.2. Администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязуется:

7.2.1. создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в МУК "Клуб "Праздничный Саратов";

7.2.2. обеспечивать разработку ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

7.2.3. обеспечивать ежегодное финансирование (не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) - ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации) и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

7.2.4. осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

7.2.5. установить работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов", условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, гарантии и компенсации предусмотренные ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени с письменного согласия работника может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации;

- оплату труда в повышенном размере – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, с письменного согласия работника может быть заменена отдельно установленной денежной компенсацией.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.2.6. осуществлять разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.3. В области охраны труда работник обязан:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами 9 при необходимости);

7.3.6. присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте и ознакомиться с результатами ее проведения под роспись;

7.3.7. в целях предупреждения распространения инфекционных заболеваний соблюдать установленные санитарно-эпидемиологическим законодательством Российской Федерации требования к режиму и условиям работы в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" .

7.4. В случае грубых нарушений нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" со стороны Работодателя, в результате чего создаётся непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия необходимых мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.6. В целях обеспечения безопасности направленной на предупреждение возможных террористических, экстремистских акций и других противоправных проявлений в отношении работников и посетителей МУК "Клуб "Праздничный Саратов", предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечения объективности расследования в случаях их возникновения на территории и в помещениях организации осуществляется видеонаблюдение.

Порядок организации установки, эксплуатации системы видеонаблюдения, хранения и просмотра видеозаписей устанавливается локальным нормативным актом МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель и Представитель работника обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников,увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно;

8.2.2. при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также приказы о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2.3. оказывать при наличии финансовых средств материальную помощь и дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям, отцам;

8.2.4. соблюдать принцип непрерывного повышения квалификации кадров;

8.2.5. принимать следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать по возможности работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.6. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня, (Глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.7. обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации);

8.2.8. своевременно перечислять средства в страховые взносы во внебюджетные фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

8.2.9. своевременно и достоверно оформлять сведения о трудовой деятельности, стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.10. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.2.11. обеспечивать информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

8.2.12. при наличии финансовых средств оказывать материальную помощь на оздоровление остро нуждающимся работникам;

8.2.13. согласно заявлению работника осуществлять перечисление страховых взносов в негосударственный пенсионный фонд, с которыми заключен личный договор;

8.2.14. предоставлять гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора согласно Главе 27 Трудового кодекса Российской Федерации;

8.3. Работодатель оказывает материальную помощь при наличии денежных средств в следующих случаях:

- рождения у Работника ребенка;

- на собственную свадьбу;

- в случае смерти членов семьи (супруга, детей, родителей);

- к юбилейным датам Работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию, 70-летию.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и заключается сроком на три года. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

9.3. Стороны коллективного договора обеспечивают доведение его текста до работников и обучающихся в течение 1 (Одного) месяца со дня его подписания.

9.4. Стороны коллективного договора имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет.

9.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения и уточнения на основе взаимной договоренности. Изменения и дополнения к коллективному договору являются его неотъемлемыми частями и имеют с ним равную силу.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МУК "Клуб "Праздничный Саратов", изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

При реорганизации МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий у стороны коллективного договора его права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику (преемникам) и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.8. При ликвидации МУК "Клуб "Праздничный Саратов" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора создается постоянно действующая комиссия.

Все неурегулированные предложения, внесенные в коллективный договор, могут быть включены в протокол разногласий.

9.10. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в ходе его разработки, заключения или изменения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.ст. 40, 42 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Главой 61. Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.11. Ни одна из сторон коллективного договора в течение срока его действия не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.12. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить для его уведомительной регистрации в уполномоченный орган по труду . (ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе его стороны (Работодатель и Представитель работника), их представители, постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, соответствующие органы по труду.

9.14. Работодатель и Представитель работника ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора перед трудовым коллективом МУК "Клуб "Праздничный Саратов". Промежуточные отчеты могут заслушиваться на совместных заседаниях один раз в 6 месяцев.

9.15. Работодатель обязуется предоставлять Представителю работника необходимую информацию о выполнении своих обязательств не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.16. Работодатель в порядке контроля за выполнением коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Представителя работника.

9.17. Стороны коллективного договора обязуются обеспечивать благоприятные условия для постоянно-действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, рассмотрению на своих заседаниях итогов выполнения коллективного договора с информацией Работодателя и Представителя работника о результатах проверок и принятых мерах.

9.18. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 54 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.20. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.21. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемыми частями.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка МУК "Клуб "Праздничный Саратов"

2. Приложение № 2 - Список должностей работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов", которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Приложение № 2 к Коллективному договору
МУК "Клуб "Праздничный Саратов"

Правила Внутреннего Трудового распорядка
Муниципальное учреждение культуры
"Клуб "Праздничный Саратов"

г.Саратов
2022г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) Муниципального учреждения культуры "Клуб "Праздничный Саратов"(далее –МУК "Клуб "Праздничный Саратов",Работодатель), разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, действующим трудовым законодательством Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом МУК "Клуб "Праздничный Саратов", коллективным договором и иными локальными нормативными актами в целях регулирования и укрепления трудовой дисциплины работников, достижению высокого качества работы, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты деятельности .

1.2. Правила определяют:

- внутренний трудовой распорядок в МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- основные обязанности Работодателя;
- режим рабочего времени, время отдыха;
- меры поощрения за успехи в работе;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений в МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

1.3. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором МУК "Клуб "Праздничный Саратов" с учетом мнения представителя работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов"в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. В соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором МУК "Клуб "Праздничный Саратов" Правила являются Приложением к коллективному договору.

Срок действия Правил соответствует сроку действия коллективного договора и составляет не более трех лет. Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

1.5. В число работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов", на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" по трудовому договору и договору гражданско-правового характера.

1.6. Правила едины и обязательны для всех работников.. Нарушение настоящих Правил работником МУК "Клуб "Праздничный Саратов" служит основанием для привлечения виновного лица к дисциплинарной, а также иной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. В случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, Работодателю и работнику следует руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.8. Положения Правил, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и коллективным договором МУК "Клуб "Праздничный Саратов", недействительны с момента установления и применению не подлежат.

1.9. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются директором или заместителями директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и (или) Правилами, - с учетом мнения представителей Работников либо по согласованию с ним.

1.10. Настоящие Правила вывешиваются в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" на удобном для их обозрения месте, а также размещаются на официальном сайте МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (prazdnik164.ru)

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в МУК "Клуб "Праздничный Саратов", предъявляет Работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы подсчитать его страховой стаж для начисления пособий Работодатель запрашивает у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

4) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) 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.

2.3. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. С учетом санитарно-эпидемиологической ситуации в связи с распространением инфекционных заболеваний в населенном пункте по месту нахождения Работодателя лицу, претендующему на замещение должности в МУК "Клуб "Праздничный Саратов", необходимо предъявить сертификат о прививках при приеме на работу (Федеральный закон от 17.09.1998г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов", непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Вновь принятые работники проходят вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте (есть должность указана в перечне), знакомятся с правилами пожарной безопасности под роспись.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При фактическом допущении Работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Трудовые договоры в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.9. Прием на работу в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

2.10. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе по правилам ст.ст. 70 и 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

Испытание не устанавливается в случаи, при которых не устанавливается испытание при приеме на работу, определяющие Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. В случае неудовлетворительного результата испытания работник может быть уволен по инициативе Работодателя с указанием (в письменном уведомлении об увольнении) причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Продление (пересмотр) испытательного срока, согласованного при заключении трудового договора, в том числе по желанию работника или по соглашению сторон, не допускается.

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

2.14. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы в установленный срок, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Аннулирование договора оформляется приказом ректора МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

2.15. Работник в установленном законодательством Российской Федерации порядке имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.16. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.17. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью трудового договора, которое составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

2.19. Перевод работника на другую работу оформляется приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов", изданным на основании соглашения к трудовому договору. С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

2.21. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" имеют право расторгнуть трудовой договор по личной инициативе (собственному желанию), предупредив об этом администрацию МУК "Клуб "Праздничный Саратов" письменно не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и МУК "Клуб "Праздничный Саратов" трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. При расторжении трудового договора поуважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, договор расторгается в срок, о котором просит работник.

2.22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.23. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.24. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов". В день прекращения трудового договора, уполномоченные работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязаны выдать работнику трудовую книжку и /или сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовых обязанностей документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых обязанностей.

Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.26. Запись в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками трудового законодательства Российской Федерации и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой,

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично либо на электронную почту [saraton.praz@yandex.ru](mailto:saratov.praz@yandex.ru).

2.27. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или сведения о трудовой деятельности либо дать согласие на отправление ее по почте или по электронной почте.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, сохранялось место работы (должность).

Сотрудникам, которые впервые устраиваются на работу Работодатель не заводит бумажные трудовые книжки или решил перейти на ведение электронной трудовой книжки.

Заявления о приеме, увольнении, переводе и прочие кадровые письма работник может предоставлять Работодателю лично или на электронную почту [saraton.praz@yandex.ru](mailto:saratov.praz@yandex.ru).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и трудовым договором;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законодательством Российской Федерации способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту своих персональных данных, хранящихся у Работодателя, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

3.2. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязаны:

- соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, Устав, настоящие Правила, коллективный договор, и другие локальные нормативные акты МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, а также мешающих другим работникам реализовать их права и выполнять обязанности;
- соблюдать требования по охране труда, санитарно-эпидемиологическому режиму, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- принимать меры к незамедлительному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю и администрации МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- соблюдать установленный порядок делопроизводства, хранения материальных ценностей и документов;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и иных помещениях МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- беречь и укреплять материально-техническую базу, эффективно и бережно использовать оборудование, компьютерную технику, оргтехнику, инструменты, спецодежду, экономно и рационально расходовать сырье, материалы;
- вести себя достойно, заботиться о сохранении, деловой репутации,;
- уважать достоинство и личные права других работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" посетителей, являющихся потребителями услуг, оказываемых МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- поддерживать с другими работниками отношения, способствующие созданию и сохранению в коллективе благоприятного психологического климата;
- систематически повышать свою деловую, профессиональную квалификации;
- не разглашать сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей, распространение которых может нанести вред МУК "Клуб "Праздничный Саратов" и другим работникам;
- не разглашать информацию о персональных данных работников, и иных третьих лиц;
- при необходимости проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу,) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если этого требуют трудовые обязанности работника.

3.3. Трудовые обязанности и права работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. МУК "Клуб "Праздничный Саратов", как Работодатель, в соответствии с общими нормами трудового законодательства Российской Федерации в лице директора, действующего на основании Устава, имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МУК "Клуб "Праздничный Саратов" и других работников, соблюдения Устава, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- для решения вопросов жизнедеятельности МУК "Клуб "Праздничный Саратов" принимать в установленном порядке локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда;

- расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в случае предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений о себе при поступлении на работу;
- осуществлять обработку персональных данных работников в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации;
- в целях обеспечения безопасности направленной на предупреждение возможных террористических, экстремистских акций и других противоправных проявлений в отношении работников, посетителей МУК "Клуб "Праздничный Саратов", предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечения объективности расследования в случаях их возникновения осуществлять видеонаблюдение на территории и в помещениях МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов", непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (повышенная оплата труда, сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в соответствии с графиком отпусков;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов", создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;
- создавать и способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;
- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов", обеспечивать их участие в управлении МУК "Клуб "Праздничный Саратов", в полной мере используя работу трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых по ним мерам;
- освобождать для прохождения диспансеризации от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка Работников до 40 лет;
- освобождать для прохождения диспансеризации Работников, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- освобождать для прохождения диспансеризации Работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсию по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с директором.
- разрабатывать и проводить мероприятия, пропагандирующие здоровый образ жизни, осуществлять воспитательные меры, направленные на решительное усиление борьбы с алкоголем, наркотиками и курением.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов" и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. С учетом профиля и специфики деятельности структурных подразделений работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может устанавливаться:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье;
- гибкий режим рабочего времени;
- режим работы с разделением дня на части;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- сменная работа с выходными днями согласно графику сменности.

5.3. В МУК "Клуб "Праздничный Саратов" нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени в МУК "Клуб "Праздничный Саратов" также устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора, настоящих Правил с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.6. По соглашению между работником и МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

МУК "Клуб "Праздничный Саратов" обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Неполное рабочее время может устанавливаться при приеме на работу (с включением этого условия в трудовой договор), или впоследствии. В последнем случае просьба работника установить неполный рабочий день (смену) (с указанием продолжительности рабочего дня (смены), времени начала и окончания рабочего дня (смены)) или неполную рабочую неделю (с указанием продолжительности рабочей недели, рабочих и нерабочих дней) выражается в соответствующем письменном заявлении на имя директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов". Установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, затем издается соответствующий приказ.

5.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления страхового (трудового) стажа и других трудовых прав.

5.9. МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может вести суммированный учет рабочего времени работников, для которых установлена сменная работа, а также работа в режиме рабочей недели с предоставлением выходных по скользящему графику.

Для учета рабочего времени данной категории работников учетный период составляет:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца (квартал);

- иные работники - календарный год.

5.10. При работе структурных подразделений МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

5.11. Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом МУК "Клуб "Праздничный Саратов", трудовым договором или, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.12. Работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" вправе работать по совместительству, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени работников при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, если иные нормы не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.13. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством Российской Федерации, должна выполняться в свободное от основной работы время.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и зависит от доли ставки, занимаемой совместителем по основной работе.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15. Привлечение к работе в выходной и в нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст.ст. 112-113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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 приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

5.16. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.17. Отдельным категориям работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов", относящимся к категориям административного персонала, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации) и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается коллективным договором.

5.19. Работодатель организует учет явки работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" на работу и ухода с работы.

5.20. Специалист по персоналу МУК "Клуб "Праздничный Саратов" осуществляют ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета использования рабочего времени.

5.21. При наступлении временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие за первые три дня болезни на основании электронного листа нетрудоспособности, далее – ЭЛН.

5.21.1 На основании бумажного листа нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие за первые три дня болезни, если лист нетрудоспособности выдан до 1 января 2022 года. Работник вправе предоставить бумажный лист нетрудоспособности Работодателю для выплаты пособия в течение шести месяцев со дня его закрытия.

5.21.2 Работник предоставляет ЭЛН Работодателю путем направления номера ЭЛН на электронный адрес почты: saratov.praz@yandex.ru.

5.21.3. Работник вправе направить номер ЭЛН в виде скана или фотографии талона с номером ЭЛН. При этом талон не заменяет ЭЛН и не служит доказательством уважительности причины отсутствия и основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

5.22. Для оформления отпуска по уходу за ребенком и ежемесячного пособия по уходу за ребенком Работник предоставляет Работодателю:

- заявление на отпуск по уходу за ребенком;
- заявление о назначении пособия;
- свидетельство о рождении ребенка (копию).

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- 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 требованию уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации органов или должностных лиц;
- других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания и может быть основанием для расторжения трудового договора с данным работником по инициативе Работодателя.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" предоставляются все предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня ;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых в зависимости от установленного по замещаемой должности режима работы);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. Продолжительность перерывов в течение рабочего дня отражены в трудовых договорах работников.

6.3. Работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Очередность предоставления работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.5. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

6.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска не предоставляются, если он совпадает с выходными (праздничными) днями.

6.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.8. 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 Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.9. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Отдельным категориям работников МУК "Клуб "Праздничный Саратов" из числа административного персонала, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительность не менее 3 дней.

Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается коллективным договором.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестное и образцовое исполнение работником своих трудовых обязанностей, успехи и (или) высокие результаты и качество выполняемых работ, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе к работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов " применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача денежных премий;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) присвоение почетного звания

7.2. Поощрения, предусмотренные п. 7.1 настоящих Правил, применяются администрацией МУК "Клуб "Праздничный Саратов" в порядке, установленном локальными нормативными актами .

7.3. Поощрения объявляются приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов", доводятся в торжественной обстановке до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку и личную карточку работника. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.4. Поощрения материального характера применяются в пределах имеющихся финансовых средств МУК "Клуб "Праздничный Саратов ".

7.5. Примененные к работнику МУК "Клуб "Праздничный Саратов" поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором льгот и гарантий.

7.6. За особые трудовые заслуги работники МУК "Клуб "Праздничный Саратов" представляются к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению почетных званий в органы государственной власти Российской Федерации города Саратова

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Дисциплинарное взыскание применяется с целью воздействия на работника для предупреждения дальнейшего недобросовестного отношения к труду либо, в наиболее серьезных случаях, прекращения с работником трудовых отношений. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.3. За прогул, распитие спиртных напитков или появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" вправе применить одну из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных п. 8.1 настоящих Правил.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

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

8.6. В зависимости от тяжести совершенного дисциплинарного проступка, администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" вправе вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.7. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Содержание объяснения работника позволяет оценить степень тяжести совершенного проступка, установить наличие вины работника. Решение о виде дисциплинарного взыскания принимается с учетом в совокупности вины работника, его предшествующего поведения и отношения к труду.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. При этом 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.

Днём обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе непосредственному руководителю структурного подразделения (должностному лицу), которому данный работник подчинен по работе, независимо от того обладает ли данный руководитель правом применения взысканий или нет.

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

8.10. Приказ (распоряжение) директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов" о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В необходимых случаях приказ доводится до сведения трудового коллектива.

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

При условии добросовестного отношения работника к трудовым обязанностям, администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству трудового коллектива.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.12. К работникам МУК "Клуб "Праздничный Саратов" – нарушителям трудовой дисциплины, включая работников совершивших профессиональные нарушения и нарушения Устава, наряду с мерами дисциплинарного взыскания могут быть применены иные меры воздействия, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

9. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ МУК "Клуб "Праздничный Саратов"

9.1. Ответственность за благоустройство и соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях, на рабочих местах (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание температуры и освещения в соответствии с требованиями и пр.) несет заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности.

За исправностью оборудования в помещениях и за готовностью учебных пособий к занятиям следят - ответственные лица.

9.2. В помещениях и за готовностью учебных пособий к занятиям и ее структурных подразделениях запрещается:

- а) хождение в верхней одежде и головных уборах;
- б) громкие разговоры, шум, хождение во время учебных занятий;
- в) курение и на территории МУК "Клуб "Праздничный Саратов";
- г) распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- д) употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

9.3. Администрация МУК "Клуб "Праздничный Саратов" производит систему видеонаблюдения за рабочим процессом Работников.

9.4. Охрана зданий, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора МУК "Клуб "Праздничный Саратов".

9.5. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях МУК "Клуб "Праздничный Саратов" может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также в соответствии с утвержденным графиком введены дежурства ответственных работников.