

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения культуры
Краснодарского края
«Выставочный комплекс «Атамань»»

с «01» сентября 2025 г. до «31» августа 2028 г.

Представитель работодателя:
Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»


МП _____ Н.В. Кабенкина
01.09.2025 г. 

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации


МП _____ А.В. Николаева
01.09.2025 г. 

Принят на общем собрании работников
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»

Протокол от «28» 08 2025 г. № 20

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Темрюкском районе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 01.09.2025 № 66-Т
н. см. т. Ф. Овсепян
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в государственном автономном учреждении культуры Краснодарского края «Выставочный комплекс «Атамань» (далее – Учреждение).

1.1. Сторонами коллективного договора являются Учреждение в лице директора Кабенкиной Наталии Владимировны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники Учреждения, представителем которых является председатель первичной профсоюзной организации Николаева Анна Викторовна (далее - Профсоюз).

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, согласование с Профсоюзом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников учреждения.

1.5.2. Работники Учреждения (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. Профсоюз защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах;

осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное

выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;

ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.6. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в Учреждении соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает председателя первичной профсоюзной организации представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюз к участию в управлении Учреждения в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности Учреждения по вопросам, касающимся их компетенции;

1.8.2. Профсоюз обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.09.2025 и действует до 31.08.2028.

1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2.2. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзом (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.6. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст. 87 ТК РФ).

2.7. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

2.9. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

3. Охрана труда и здоровья

3.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ);

организует работу специалиста по охране труда, не допускает сокращение специалиста по охране труда и не возлагает на него дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам Учреждения (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда;

обеспечивает кабинет охраны труда комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

3.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219, 224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

3.3. На рабочих местах в Учреждении в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения Профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

3.4. Работодатель и Профсоюз разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, 220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

3.5.2. Обеспечивать за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору), смывающих и обезвреживающих средств

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору);

уход, хранение, химчистку, стирку, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ.

3.5.3. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 216.3 ТК РФ).

3.5.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5 к настоящему коллективному договору;

б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3 к настоящему коллективному договору.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

3.5.5. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

3.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

3.8. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

3.9. По распоряжению Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

3.10. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с первичной профсоюзной организацией (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника – рабочий день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой не оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.12. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.13. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.15. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ).

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

3.16. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

3.17. Работодатель и Первичная профсоюзная организация обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

размещать в помещениях и на территории Учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

3.18. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с первичной профсоюзной организации «Положением об оплате труда и стимулировании работников».

«Положение об оплате труда и стимулировании работников» устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца пропорционально отработанному времени и

5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в его заявлении.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная 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.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет перечисляется на карту национальной платежной системы «Мир».

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст. 139 ТК РФ).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.10. Заработная плата отдельного работника Учреждения максимальным размером не ограничивается.

4.11. Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не может превышать среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 (восемь) раз.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с председателем первичной профсоюзной организации разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.13. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.14. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.15. Работникам Учреждения выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда.

4.16. Работникам Учреждения в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда работников выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

4.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом условий и критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников Учреждения.

4.18. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению Учреждения, сохраняется средний заработок.

4.19. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.20. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация разрабатывают «План повышения квалификации и подготовки кадров».

В «Плане повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста) (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель:

при необходимости заключает договоры с учреждениями профессионального образования на подготовку кадров по конкретным профессиям;

организует на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку рабочих, повышение их квалификации;

5.3. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.4. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.5. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.6. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением работников не менее, чем за два месяца;
- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками Учреждения
- ограничение числа совместителей, временных и сезонных работников.

5.7. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.8. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в Учреждении, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.9. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- проработавшие в Учреждении свыше 5 (пяти) лет;
- лица, имеющие жилищную ипотеку.

6. Гарантии и компенсации

6.1. В соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань» размер дополнительной материальной помощи, иных выплат определяется руководителем Учреждения с учетом сложившейся экономии фонда оплаты труда, наличия средств от приносящей доход деятельности и основания обращения работника.

6.2. Единовременная материальная помощь предоставляется:

- в связи с регистрацией брака в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей;
- в связи с исполнением возраста 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

6.3. Для обеспечения нормальной работы отдельным категориям работников (руководящему составу, в том числе начальникам отделов, не имеющим личного жилья по месту нахождения учреждения) на период действия трудового договора Работодатель в праве предоставить жилье для проживания в порядке и на условиях, устанавливаемых договором о предоставлении жилого помещения или производится компенсация расходов на оплату за коммунальные услуги и наем жилья.

6.4. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 100 руб. 00 коп. в сутки.

6.5. Работодатель устанавливает 15 минутные перерывы через 2 часа от начала смены, а второй через 2 часа после окончания обеденного перерыва для проведения производственной зарядки.

6.6. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»;

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе.

7.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

7.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза;

7.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

7.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников в размере:

председателю Профсоюза – 4 часов в неделю (месяц);

члену Профсоюза – 4 часов в неделю (месяц).

7.2. Стороны договорились, что:

7.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в Первичную профсоюзную организацию, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Учреждении (ст. 375 ТК РФ).

7.2.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

7.2.3. Работнику, освобожденному от работы в Учреждении в связи с избранием его на выборную должность в Первичную профсоюзную организацию, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

За освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в том же Учреждении, сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

7.2.4. Деятельность работника в комиссии по охране труда признается значимой для Учреждения и принимается во внимание при поощрении.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками Учреждения с объяснением причин их вызвавших.

8.6. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

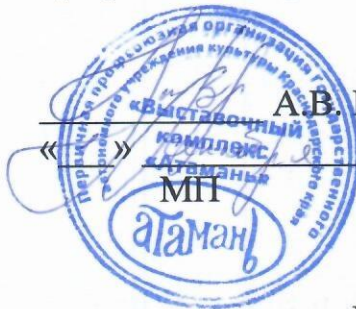
9.2. Первичная профсоюзная организация рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

9.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

9.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение № 1
к коллективному договору
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 А.В. Николаева
«01» сентября 2025 года
МП

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»

 Н.В. Кабенкина
«01» сентября 2025 года
МП

**Правила внутреннего трудового распорядка
ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань»**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- документ, подтверждающий прохождение предварительного обязательного медицинского осмотра для лиц моложе восемнадцати лет, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. Предоставленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадровой работы.

1.5. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашивается письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

1.6. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключение трудового договора, если:

1.6.1. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

1.6.2. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

1.6.3. Лицо, имеет или имело судимость, а равно подвергалось уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ.

1.6.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

1.6.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иными нормативно-правовыми актами.

1.7. В трудовом договоре должны быть указаны:

- сведения о фамилии, имени, отчестве работника, дате рождения, документе, удостоверяющем личность, адресе места жительства, страховой номер индивидуального страхования (при наличии);
- сведения о наименовании работодателя, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), адрес местонахождения и банковские реквизиты работодателя;
- сведения о месте и дате заключения договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ранее, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

1.8. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

Испытание, при приеме на работу, не устанавливается лицам, не достигшим восемнадцати лет, окончившим образовательное учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившим на работу по полученной специальности.

1.9. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.10. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

В период между подписанием соглашения и установленной этим же соглашением датой вступления его в действие каждая из сторон вправе отозвать свою подпись.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Днем увольнения считается последний день работы за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

В день увольнения Работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя в порядке и сроки, предусмотренные ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и произвести с ним полный расчет.

1.11. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Учреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.14. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.15. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.16. Если работника призвали на военную службу по мобилизации или он заключил контракт на службу в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо ушёл служить добровольцем, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь период прохождения работником военной службы.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению прикладывается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, которое предоставляет

федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняют рабочее место и должность. Однако на этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор. Срок - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе работник должен уведомить работодателя не позднее, чем за три дня до планируемой даты выхода.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Работника, который проходил службу по мобилизации или контракту и не вышел на работу в течение трёх месяцев с даты окончания службы, трудовой договор, может быть, расторгнут в соответствии с п.13.1 ч.1 ст. 81 ТК.

Кроме этого, работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязуются:

- приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину, локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, в том числе кодекс этики и служебного поведения;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 215 ТК РФ);
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- при увольнении до окончания срока, на который выданы средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, вернуть ранее выданные средства индивидуальной и (или) коллективной защиты работодателю или возместить их остаточную стоимость;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- в трехдневный срок представлять работодателю информацию об изменении фамилии, имени, отчества, семейного положения, места жительства, паспортных данных или данных иного документа, удостоверяющего личность;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре и должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, 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;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на банковский счет работника, а именно:
20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца пропорционально отработанному времени и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 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, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства 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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Для категорий работников, указанных в (ст. 92, 93, 94 ТК РФ) также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. В Учреждении установлены следующие режимы работы:

4.4.1. Для административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы, начальник отдела финансово-экономической работы, учета и отчетности), а также для работников отдела организационно-правовой и кадровой работы, отдела финансово-экономической работы, учета и отчетности (за исключением кассиров билетных) установлен следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Начало и окончание работы:

- в рабочие дни: понедельник, вторник, среда, четверг – с 9.00 час. до 18.00 час;

- в рабочий день: пятница – с 9.00 час. до 16.45 час.

- для женщин, работающих в сельской местности в рабочие дни: понедельник, вторник, среда, четверг – с 9.00 час. до 17.10 час.

- для женщин, работающих в сельской местности в рабочий день: пятница – с 9.00 час. до 16.05 час.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания в рабочие дни с 13.00 час. до 13.45 час.

4.4.2. Для работников хозяйственно-технического отдела (за исключением работников, указанных в п. 4.4.3.) установлен следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику (график утверждается директором с учетом мнения Профсоюза).

Начало и окончание работы:

- в рабочий день: с 8.00 час. до 17.00 час.

- в рабочий день: пятница – с 8.00 час. до 15.45 час.

- для женщин, работающих в сельской местности с 8.00 час. до 16.10 час.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания в рабочие дни с 12.00 час. до 12.45 час.

- для женщин, работающих в сельской местности в рабочий день: пятница – с 8.00 час. до 15.05 час.

4.4.3. Для сторожей отдела безопасности устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность рабочего дня (смены) составляет 24 часа.

Режим работы 1/3 (сутки через трое) в соответствии с утвержденным графиком работы с 8.00 час до 8.00 часов следующего дня в соответствии с графиком работы. График работы, а также время приема пищи и отдыха доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Время приема пищи и отдыха (перерыв) не входит в рабочее время. В течение суток устанавливается 2 (два) перерыва для приема пищи и отдыха продолжительностью 1 час каждый в соответствии с установленным графиком.

4.4.4. В связи с установлением у Работодателя для разных категорий работников различных режимов и графиков работы, режимы и графики работы работников не указанных в п. 4.4.1., 4.4.2., 4.4.3., либо отличающиеся от режимов, указанных в данных пунктах, утверждаются для каждого структурного-подразделения и каждой категории работников приказом руководителя (с учетом мнения Профсоюза).

4.5. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.6. Для работников, регулярно выполняющих должностные обязанности за пределами учреждения может быть установлен разъездной характер работы.

Перечень должностей работников, которым установлен разъездной характер работы, утверждается приказом Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.7. Для работников, характер деятельности которых требует постоянного взаимодействия с персональным компьютером, с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с персональным компьютером, устанавливаются технические перерывы:

- с 10.00 часов до 10.15 часов;
- с 15.00 часов до 15.15 часов.

4.8. Любое отсутствие работника на рабочем месте допускается только с предварительного разрешения непосредственного руководителя.

4.9. О наступлении временной нетрудоспособности работник обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю и работнику, ответственному за ведение кадровой работы.

4.10. Выезд в служебную командировку разрешается на основании служебного задания Работодателя, с последующим предоставлением работником письменного отчета о проделанной в командировке работы.

4.11. В случаях, когда по распоряжению Работодателя работник выезжает в командировку или возвращается из командировки в выходной день, работодатель обязан компенсировать этот выход работнику либо оплатить его в двойном размере. Работник может выбрать: получить другой день отдыха (отгул), в этом случае день выезда или возвращения оплачивается в одинарном размере или получить двойную оплату за работу в выходной день.

4.12. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.13. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.13.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.13.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.13.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.14. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.14.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.14.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.14.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены 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, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Привлечение к сверхурочной работе матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.15. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. 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 соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч. 2, 4 ст. 73, ч. 2 ст. 142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данном Учреждении (у работодателя).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случаях:

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

4.17. В удобное для работника время отпуск предоставляется на основании письменного заявления:

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

работникам, которые были отозваны из отпуска в текущем году (ст. 125 ТК РФ);

лицам, работающим по совместительству (таким лицам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе) (ст. 286 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1. ТК РФ);

супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
ветеранам боевых действий.

4.18. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, 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.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется 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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3 (трех) календарных дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения дисциплинарного взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения Профсоюза.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок установленный настоящими правилами, требования Положения о пропускном режиме, а также Кодекс этики и служебного поведения работников ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань».

6.7. Для контроля выполнения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения требований Положения о пропускном режиме, а также для обеспечения безопасности работников и охраны имущества, на территории и в помещениях выставочного комплекса «Атамань» устанавливаются камеры открытого видеонаблюдения.

7. Ответственность работника и работодателя

7.1. Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2. Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причинённый вред.

7.3. Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4. Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Приложение № 2
к коллективному договору
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»

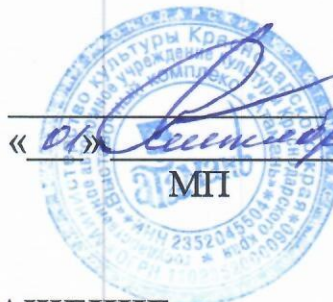
ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации

«» А.В. Николаева
2025 года
МП 

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»

«» Н.В. Кабенкина
2025 года
МП 

СОГЛАШЕНИЕ

по улучшению условий и охране труда работников
ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань»
на 2025-2026 годы

ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань» в директора Кабенкиной Н.В. и трудовой коллектив в лице председателя первичной профсоюзной организации Николаевой А.В. разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные исполнители
1	2	3	4
1. Мероприятия по охране труда			
1	Разработка документов для проведения периодического медосмотра работников (составление списка контингента и поименного списка, согласование его с Роспотребнадзором, заключение договора с медучреждением на проведение медосмотра, подготовка проектов приказа о проведении медосмотра).	До 30.11.25 г.	Специалист по ОТ, Заведующий хозяйством
2	Обучение по охране труда работников учреждения.	До 01.08.26 г.	Специалист по ОТ
3	Организация обучение по охране труда специалистов учреждения в специализированном учебном заведении.	До 01.04.26 г.	Специалист по ОТ

1	2	3	4
5	Проверка санитарно-гигиенического состояния производственных и бытовых помещений.	1 раз в квартал	ПДК по ОТ
6	Доведение до сведения работников действующих законов и нормативных актов по охране труда РФ.	Постоянно	Специалист по ОТ
7	Составление отчетности по условиям и охране труда для ЦЗН и ГКУК КК «Центр технического и информационного обеспечения».	Ежеквартально	Специалист по ОТ
8	Контроль над комплектностью медикаментами аптечек первой помощи.	2 раза в месяц	Начальник хозяйственно-технического отдела
9	Организовать размещение стендов по охране труда на территории комплекса и в офисе.	До 01.06.26 г.	Специалист
2. Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты и смывающими и обеззараживающими средствами			
10	Контроль обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, а также смывающими и обезвреживающими средствами.	В течение года	Специалист по ОТ
11	Приобретение спецодежды, спецобуви и других СИЗ.	До 01.04.26г.	Заведующий хозяйством
12	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	До 01.04.26г.	Заведующий хозяйством

Приложение № 3
к коллективному договору
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»»

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель Первичной
профсоюзной организации

А.В. Николаева
«01» сентября 2025 года
МП

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»»

Н.В. Кабенкина
«01» сентября 2025 года
МП

Перечень

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты
согласно установленных норм

(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 766н).

№	Наименование профессии, специальности	Тип средств индивидуальной защиты	Наименование спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (сроки носки) в год (штучки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание (норма)
1	Водитель автомобиля 4 разряда (мусоровоз)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2,5 года 1 пара 1 пара на 2 года	(п. 783) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

	Средства защиты рук Средства защиты головы Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты	пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости Средства комбинированного (универсального) действия вместо средств гидрофильного и гидрофобного Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Средства для очищения от устойчивых загрязнений Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. 100 мл на 1 месяц на 1 месяц, 250мл /200гр на 1 месяц, 200гр 100 мл на 1 месяц	
2	Одежда специальная защитная Водитель автомобиля 4 разряда (ассенизаторского) Средства защиты ног	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года	(п. 783) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

	Средства защиты рук Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости Средства комбинированного (универсального) действия вместо средств гидрофильного и гидрофобного	12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт.	42
	Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Средства для очищения от устойчивых загрязнений	на 1 месяц, 250мл /200гр на 1 месяц, 200гр	
		Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар	
3	Водитель 4 разряда (грузового автомобиля)		(п. 783) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н	

	Средства защиты головы Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	воз. действий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. на 1 месяц, 250мл /200гр	
4	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара	(п. 783) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Водитель автомобиля 4 разряда (автобуса, легкового)	Средства защиты рук Средства защиты головы Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт.	
5	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов,	1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара	(п. 3591) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

	Средства защиты рук Средства защиты головы	по (разов, ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каска защитная от механических воздействий	1 пара на 2 года 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара на 3 года 1 шт.	Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
	Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Средства для очищения от устойчивых загрязнений Средства комбинированного (универсального) действия вместо средств гидрофильного и гидрофобного	на 1 месяц, 250мл /200гр на 1 месяц, 200гр 100 мл на 1 месяц	
6	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), нефти и/или нефтепродуктов Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от нефти и	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар 12 пар	(п. 4902) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

	Средства защиты головы	нес. репродуктов Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. до износа 100 мл на 1 месяц	
	Средства защиты органов дыхания			
	Дерматологические средства индивидуальной защиты			
	Дерматологические средства индивидуальной защиты			
	Средства защиты очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	на 1 месяц, 250мл /200гр	
7	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 шт. 1 пара	(п. 4932) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Уборщик служебных помещений I разряда	Средства защиты рук Средства защиты головы Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) Средства индивидуальной защиты	12 пар 1 шт. 100 мл на 1 месяц 100 мл на 1 месяц	

	индивидуальной защиты Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	рег. нерирующего (восстанавливающего) типа, Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	на 1 месяц, 250мл /200гр	
8	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. 1 шт. 1 на 2 года 1 шт. на 2,5 лет 1 пара	(п. 4933) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Уборщик территории 1 разряда	Средства защиты рук Средства защиты головы Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты	Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	1 пара на 2 года 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 100 мл на 1 месяц 100 мл на 1 месяц	46

	индивидуальной защиты очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	на 1 месяц, 250мл /200гр	
9	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара 1 пара на 2 года	(п. 4732) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Сторож	Средства защиты рук Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.	
	Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	1 шт. на 3 года 1 шт. на 1 месяц, 250мл /200гр	
10	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года	(п. 1511) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Заведующий хозяйством	Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.	

		Дерматологические средства индивидуальной защиты	при производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	1 шт. на 3 года на 1 месяц, 250мл /200гр	
11	Подсобный рабочий 1 разряда	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар 1 шт.	(п. 3640) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
12	Рабочий зеленого хозяйства 3 разряда	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от воды или Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара	(п. 4018) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

		Средства защиты рук	Объём специальная для защиты от пониженных температур Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	1 пара на 2 года 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. на 1 месяц, 250мл /200гр	
13		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	(п. 4032) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
		Средства защиты ног	Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года	
	Рабочий по уходу за животными 2 разряда	Средства защиты рук Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур	12 пар 1 шт.	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	1 шт. на 3 года 100 мл на 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты	Средства индивидуальной защиты	100 мл на 1 месяц	

	защиты Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	рег. нерирующего (восстанавливающего) типа, Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	на 1 месяц, 250мл /200гр	
14	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар	(п. 4561) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Слесарь-сантехник 4 разряда	Средства защиты головы Средства защиты глаз Дерматологические средства индивидуальной защиты	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. на 1 месяц, 250мл /200гр	
15	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудован ия 4 разряда	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное Одежда специальная от пониженных	1 шт. на 2 года 4 шт. 1 шт. на 2,5 лет	(п. 5300) Приказ Министерства труда и социальной защиты

	Средства защиты ног	теператур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и термических рисков электрической дуги Обувь специальная для защиты от Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки термостойкие Перчатки специальные диэлектрические Подшлемник термостойкий Каска защитная от повышенных температур Головной убор для защиты от пониженных температур Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой Средства комбинированного (универсального) действия вместо средств гидрофильного и гидрофобного	1 пара до износа 1 пара на 2 года 6 пар До износа 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 3 года 1 шт. на 2 года 100 мл на 1 месяц	Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
	Средства защиты рук			
	Средства защиты головы			
	Средства защиты лица			
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа			
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства		на 1 месяц, 250мл /200гр на 1 месяц, 200гр	
16	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты	1 шт.	(п. 1943) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Маляр по отделке декораций	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 пара	
	Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	1 пара на 2 года	
			12 пар	

		Средства защиты головы Средства защиты глаз Средства защиты органов дыхания Дерматологические средства индивидуальной защиты Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные от капель и брызг жидкостей Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской) Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Средства для очищения от устойчивых загрязнений Средства комбинированного (универсального) действия вместо средств гидрофильного и гидрофобного	12 пар 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. до износа на 1 месяц, 250мл /200гр на 1 месяц, 200гр 100 мл на 1 месяц	
17	Механик	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Жилет сигнальный повышенной видимости Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года 12 пар 1 шт.	(п. 2452) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от пониженных температур Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	1 шт. на 3 года на 1 месяц, 250мл /200гр	
18	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная для защиты от пониженных температур	1 шт. 1 шт. на 2,5 лет 1 пара 1 пара на 2 года	(п. 2452) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
Инженер	Средства защиты рук Средства защиты головы Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания) Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	6 пар 1 шт. на 1 месяц, 250мл /200гр	

Ответственный по охране труда _____



34

Приложение № 4
к коллективному договору
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
Первичной профсоюзной
организации

«01»  А.В. Николаева
2025 года
МП

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»

«01»  Н.В. Кабенкина
2025 года
МП

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым установлен
ненормированный рабочий день и продолжительность
ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков
за ненормированный рабочий день**

В соответствии со ст. 101, 119, 120 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края», в ГАУК КК «Выставочный комплекс «Атамань» установлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день следующей продолжительностью:

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор	14 календарных дней
2	Заместитель директора	7 календарных дней
3	Главный бухгалтер	7 календарных дней
4	Начальник отдела	7 календарных дней
5	Заведующий отделом	7 календарных дней
6	Методист	5 календарных дней
7	Инженер	5 календарных дней
8	Слесарь сантехник 4 разряда	5 календарных дней
9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4 разряда	5 календарных дней

Приложение № 5
к коллективному договору
ГАУК КК «Выставочный комплекс
«Атамань»

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 А.В. Николаева
« 1 »  2025 года

МП

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГАУК КК «Выставочный
комплекс «Атамань»

 Н.В. Кабенкина
« 1 »  2025 года

МП

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей, занятых на работах с вредными и (или)
опасными и иными особыми условиями труда и размер предусмотренных
выплат

(ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации)

№	Наименование должности	Размер выплаты
1	Тракторист 4 разряда	4% оклада
2	Водитель автомобиля 4 разряда (автомобиль специализированный, ассенизаторский)	4% оклада
3	Водитель автомобиля 4 разряда (автомобиль специализированный, мусоровоз)	4% оклада
4	Рабочий по уходу за животными 2 разряда	4% оклада

В настоящем коллективном договоре пронумеровано, прошито и

скреплено печатью

55 (не Гббббббб) лист 02

Директор ГАУК КК

«Выставочный

комплекс «Атамань»

Н.В. Кабенкина

МП

01.09.2025 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

А.В. Николаева

МП

01.09.2025 г.

