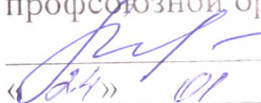
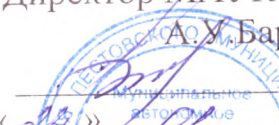


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 М.Б. Цыркова
«ЦН» 01 2023 г.

От работодателя:
Директор МАУК «ЦНКД им.
А.У. Барановского»
 Т.П. Гусева
«ЦН» 01 2023 г.



Дополнительное соглашение
к Коллективному договору муниципального автономного учреждения
культуры «Центр народной культуры и досуга имени А.У. Барановского»,
зарегистрированного за №4 на основании постановления Администрации
Пестовского муниципального района
от 04.06.2021 № 627

*Зарегистрировано за №4
на основании постановления
Администрации Пестовского
муниципального района
от 20.03.2023. №333*

*Ведущий специалист
управления экономического
развития, сельского хозяйства
и инвестиций*



С.Н. Рихачева

Принят
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 14 от 24.01.2023 г.

Муниципальное автономное учреждение культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У.Барановского» в лице директора Гусевой Т.П., действующей на основании Устава, с одной стороны и работники Муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У.Барановского», в лице представителя трудового коллектива Цырковой М.Б., с другой стороны, достигли соглашения внести следующие изменения в коллективный договор:

№ п/п	Раздел действующего коллективного договора	В редакции действующего коллективного договора	Изменения
1	«Трудовые отношения» в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к коллективному договору)	<p>Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и «Работодателем» о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении «Работодателем» условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.</p> <p>При оформлении трудового договора работник предъявляет (в соответствии со ст. 65 ТК РФ):</p> <p> паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</p> <p> трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;</p>	<p>Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и «Работодателем» о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении «Работодателем» условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.</p> <p>При оформлении трудового договора работник предъявляет (в соответствии со ст. 65 ТК РФ):</p> <p> паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</p> <p> трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях</p>

		<p>страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;</p> <p>документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</p> <p>документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</p> <p>справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся</p>	<p>совместительства;</p> <p>документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</p> <p>документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</p> <p>справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;</p> <p>медицинская книжка (для</p>
--	--	---	--

		<p>уголовному преследованию;</p> <p>медицинская книжка (для работников, подлежащих прохождению медосмотра в соответствии с приказом МЗ и СР РФ № 302 н от 12.04.2011 г.)</p> <p>талон флюорографии.</p> <p>талон профилактических прививок, медицинский полис.</p> <p>При приеме на работу, требующую специальных знаний «Работодатель» вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке (ст. 65 ТК РФ).</p> <p>На лиц, поступивших на работу впервые, трудовая книжка оформляется «Работодателем».</p> <p>Приём на работу оформляется приказом «Работодателя» (ст. 68 ТК РФ).</p> <p>При приеме на работу «Работодатель» обязан заключить трудовой договор с «Работником». Трудовой договор составляется в письменной форме, в двух экземплярах. Второй экземпляр под роспись выдается работнику (ст. 67 ТК РФ).</p> <p>«Работник» знакомится с правилами</p>	<p>работников, подлежащих прохождению медосмотра (для работников, подлежащих прохождению медосмотра в соответствии с приказом МЗ РФ от 28 января 2021 г. N 29н)</p> <p>талон флюорографии,</p> <p>талон профилактических прививок, медицинский полис.</p> <p>При приеме на работу, требующую специальных знаний «Работодатель» вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.</p> <p>При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключение случаев, если в соответствии с ТК РФ, 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.</p>
--	--	---	--

	<p>внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68 ТК РФ).</p> <p>При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок до 3-х месяцев, с целью проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ)</p> <p>По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).</p> <p>По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не</p>	<p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причин отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).</p> <p>Приём на работу оформляется трудовым договором (ч.1 ст. 68 ТК РФ). При приеме на работу «Работодатель» обязан заключить трудовой договор с «Работником». Трудовой договор составляется в письменной форме, в двух экземплярах. Второй экземпляр под роспись выдается работнику (ст. 67 ТК РФ). «Работодатель» под роспись обязан ознакомить «Работника» с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68 ТК РФ).</p> <p>При заключении трудового договора работнику в нем по соглашению сторон может устанавливаться испытательный срок до 3-х месяцев, с целью проверки его</p>
--	--	--

	<p>предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч.1 ст. 72.2 ТК РФ)</p> <p>Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя, либо замещения временно отсутствующего работника по обстоятельствам указанных в части второй статьи 72.2. ТК РФ.</p> <p>Работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).</p> <p>Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Трудовой договор, может быть, расторгнут в соответствии со статьей 77 ТК РФ и</p>	<p>соответствия поручаемой работе (ч.1 ст. 70 ТК РФ)</p> <p>По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю (п. 5 ч. I ст. 77 ТК РФ) при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.</p> <p>По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч.1 ст. 72.2 ТК РФ)</p> <p>Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же</p>
--	--	---

		<p>статьями 81, 83, 84 ТК РФ.</p> <p>Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы прекращается по завершению этой работы.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).</p>	<p>работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановке работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, Если простой или необходимость предотвращения или уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.</p> <p>Работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ч.1 ст. 73 ТК РФ).</p>
--	--	--	---

			<p>Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Трудовой договор, может быть, расторгнут в соответствии со статьей 77 ТК РФ и статьями 81, 83, 84 ТК РФ.</p> <p>Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы прекращается по завершению этой работы.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ)</p>
2	IV «Рабочее время» коллективного договора	При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю,	При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю,

		<p>установленных законом. <i>Творческие работники:</i> 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. <i>Гардеробщицы и сторожа:</i> По графику сменности, утверждаемому директором. Продолжительность смены гардеробщицы: понедельник-пятница- 7 часов суббота- 5 часов Продолжительность смены сторожа- 12 часов. <i>Вспомогательный персонал (уборщицы):</i> 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего времени уборщицы: понедельник-пятница- 7 часов суббота - 5 часов <i>Вспомогательный персонал</i> (электромонтер, слесарь-сантехник, дворник): 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих</p>	<p>установленных законом. <i>Творческие работники:</i> 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. <i>Гардеробщицы и сторожа:</i> По графику сменности, утверждаемому директором. Продолжительность смены гардеробщицы: понедельник-пятница- 7 часов суббота- 5 часов Продолжительность смены сторожа- 12 часов. <i>Вспомогательный персонал (уборщицы):</i> 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего времени уборщицы: понедельник-пятница- 7 часов суббота - 5 часов <i>Вспомогательный персонал</i> (электромонтер, слесарь-сантехник, дворник): 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих</p>
--	--	---	---

		<p>неотложных вопросов.</p> <p>Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.</p>	<p>неотложных вопросов.</p> <p>Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.</p> <p>Работникам, воспитывающим детей младшего школьного возраста, предоставлять дополнительную социальную гарантию в виде выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением заработной платы.</p>
3	«Рабочее время» в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к коллективному договору)	<p>Рабочее время- время в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка Центра и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).</p> <p>При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.</p> <p><i>Творческие работники:</i></p>	<p>Рабочее время - время в течении которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка Центра и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).</p> <p>При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.</p> <p><i>Творческие работники:</i></p>

		<p>5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.</p> <p><i>Гардеробщицы и сторожа:</i> По графику сменности, утверждаемому директором. Продолжительность смены сторожа- 12 часов.</p> <p>Продолжительность рабочей недели гардеробщицы- 40 часов.</p> <p><i>Вспомогательный персонал (уборщицы):</i> 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.</p> <p><i>Вспомогательный персонал (электромонтер, сантехник. дворник):</i> 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.</p> <p>Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. Компенсации за дежурство производятся в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p>Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при</p>	<p>5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.</p> <p><i>Гардеробщицы и сторожа:</i> По графику сменности, утверждаемому директором. Продолжительность смены сторожа- 12 часов.</p> <p>Продолжительность рабочей недели гардеробщицы- 40 часов.</p> <p><i>Вспомогательный персонал (уборщицы):</i> 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.</p> <p><i>Вспомогательный персонал (электромонтер, сантехник. дворник):</i> 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.</p> <p>Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. Компенсации за дежурство производятся в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p>Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при</p>
--	--	---	---

		шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ).	шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ). Работникам, воспитывающим детей младшего школьного возраста, предоставлять дополнительную социальную гарантию в виде выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением заработной платы
--	--	---	--