

От работодателя

От работников

Директор ГБУК «ИОДНТ»

Представитель работников ГБУК «ИОДНТ»



Л.А. Герда Л.А. Герда
«23» декабря 2021 г.

Н.В. Дмитриева Н.В. Дмитриева
«23» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения культуры

«Иркутский областной Дом народного творчества»

Юридический адрес: 664025, г. Иркутск, ул. Свердлова, д.18 А.

Срок действия коллективного договора: с «23» декабря 2021 г. по «23» декабря 2024 г.

Дата принятия коллективного договора: «23» декабря 2021 г.

Стороны коллективного договора:

От работодателя:

Директор Герда Людмила Анатольевна

Контактный телефон – 8(3952) 33-04-25

От работников:

Представитель работников ГБУК «ИОДНТ» Дмитриева Наталья Владимировна

Контактный телефон - 8(3952) 201-477

Списочная численность работников: 61 чел.

Иркутск, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации и Иркутской области, действующими локальными нормативными актами Государственного бюджетного учреждения культуры Иркутской области «Иркутский областной дом народного творчества» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Государственного бюджетного учреждения культуры Иркутской области «Иркутский областной дом народного творчества» и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель – государственное бюджетное учреждение культуры «Иркутский областной дом народного творчества» (далее – ГБУК «ИОДНТ») в лице директора Герды Людмилы Анатольевны (далее – Работодатель), и Работники государственное бюджетное учреждение культуры «Иркутский областной дом народного творчества», именуемые далее «Работники», представленные ведущим специалистом по жанрам творчества Дмитриевой Натальей Владимировной (далее – представитель Работников).

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, не урегулированные законодательством и действующими на дату подписания Коллективного договора локальными нормативными актами Работодателя, в том числе оплаты труда, занятости Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий Работников, повышения уровня жизни Работников, введения дополнительных по сравнению с установленными законодательством гарантий и льгот для Работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодатель имеет право в пределах компетенции принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представителя Работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представителем Работников.

1.7. Локальные нормативные акты Работодателя не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на три года.

1.11. Коллективный договор вступает в действие со дня подписания его Сторонами.

1.12. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Решение о продлении сроков действия настоящего Коллективного договора принимается по соглашению Работодателя и представителя Работников без проведения

коллективных переговоров, если при этом в настоящий Коллективный договор не вносятся изменения, связанные с ухудшением социально-трудовых прав работников, и оформляется дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа, реорганизации Работодателя, а также иных случаях, установленных статьей 43 ТК РФ.

1.15. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работник имеет права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

2.2. Работник обязан:

2.2.1.-Вести себя вежливо и не допускать:

- 1) грубого поведения;
- 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.2.13. Соблюдать запрет Работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.

2.2.14. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории учреждения вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей.

2.2.15. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

2.2.16. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом) в разумный срок.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Принимать локальные нормативные акты и требовать от Работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- 1) использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
- 2) курение в помещениях и на территории учреждения вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;
- 3) употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

2.3.2. Требовать от Работника вежливого поведения и не допускать:

- 1) грубого поведения;
- 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.4. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.1. Режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, которые утверждаются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым по согласованию с Представителем работников (ст. 100, 190 ТК РФ). Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

3.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ, Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»):

- не более 35 часов в неделю - являющихся инвалидами I или II группы;
- не более 36 часов в неделю – условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- не более 35 часов в неделю – несовершеннолетним;
- в других случаях предусмотренных законодательством РФ.

3.3. Для работников, чья работа непосредственно связана с применением компьютера, предусматриваются технологические перерывы: по 10 мин. каждые 2 часа работы на компьютере. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать его по своему усмотрению, не покидая при этом рабочего места.

3.4. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. При установлении рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику выходные дни предоставляются работнику в соответствии с графиком.

3.5. Если продолжительность ежедневной работы работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

3.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время. К ним относятся:

- работники, не достигшие возраста 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- внешние совместители (имеют право на отпуск в тот же период, на который приходится отпуск по основному месту работы, - ст. 286 ТК РФ);
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ);
- сотрудницы, желающие использовать ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работники, являющиеся родителями (опекунами, попечителями) ребенка в возрасте до 18 лет. Отпуск в удобное для них таких работников время предоставляется в целях сопровождения несовершеннолетнего ребенка, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, находящееся в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ);

3.7. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для отдельных Работников, которые могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ):

- директор;
- водитель.

3.8. В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительный отпуск до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы предоставляется по личному заявлению следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет

3.9. Отпуск в количестве 1 (одного) календарного дня без сохранения заработной платы предоставляется родителям первоклассников в «День знаний» - 1 сентября, родителям выпускников общеобразовательных учреждений в выпускной день.

4. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

4.1. Выполнение работником трудовой функции дистанционно может предусматриваться:

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

приказом Работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.2. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, если иное не установлено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.3. При использовании дистанционным работником для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Работодателем выплачивается компенсация за использование принадлежащих или арендованных дистанционным работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещаются расходы дистанционного работника, связанные с их использованием.

4.4. Выплата дистанционному работнику компенсации за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, и возмещение расходов, связанных с их использованием, производится Работодателем в течение месяца в сроки, установленные для выплаты заработной платы, со дня предоставления дистанционным работником Работодателю:

заявления о выплате компенсации, составленного в свободной форме;

документов, подтверждающих использование Работником для выполнения должностных обязанностей по настоящему трудовому договору, принадлежащего ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

расчета и обоснования понесенных дистанционным работником расходов со ссылками на нормативные документы (тарифы), использованные для произведения расчета.

Работодатель оставляет за собой право проверить правильность расчета и обоснования понесенных дистанционным работником расходов.

5.1. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с представителем Работников.

5.2. Индексация заработной платы Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами.

5.3. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказов Работодателя, принятых с учетом мнения представителя Работников.

6.1.1. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.2. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

6.1.5. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.6. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.7. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.2.1. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.2. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в рабочее время, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.2.3. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

7. ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, трудовым законодательством (ст. ст. 173, 173.1, 174, 176, 187 ТК), установлены следующие гарантии и льготы в зависимости от уровня получаемого образования и формы обучения:

| Гарантии | Уровень образования | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| | Общее | Профессиональное | Высшее | Дополнительное профессиональное/обучение | Подготовка кадров высшей квалификации |
| Предоставление дополнительного отпуска с | Да ч. 1 ст. 176 ТК РФ | Да ч. 1 ст. 174 ТК РФ | Да ч. 1 ст. 173 ТК РФ | Нет | Да ч.173.1 ТК РФ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| сохранением заработной платы | | | | | |
| Предоставление отпуска без сохранения заработной платы | Нет | Да ч. 2 ст. 174 ТК РФ | Да ч. 2 ст. 173 ТК РФ | Нет | Нет |
| Сохранение места работы (должности) | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ |
| Сохранение среднего заработка на период обучения | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ | Да ст. 187 ТК РФ |
| Выплата стипендии | В соответствии с ученическим договором | В соответствии с ученическим договором | В соответствии с ученическим договором | В соответствии с ученическим договором | В соответствии с ученическим договором |
| Оплата места проезда к месту учебы и обратно | Нет | Да ч. 3 ст. 174 ТК РФ | Да ч. 3 ст. 173 ТК РФ | Как часть командировочных расходов | Да ч. 1 ст. 173.1 ТК РФ |
| Сокращенная оплачиваемая рабочая неделя | Да ч. 2 ст. 176 ТК РФ | Да ч. 4 ст. 174 ТК РФ | Да ч. 4 ст. 173 ТК РФ | Нет | Да ч. 1 ст. 173. 1 ТК РФ |
| Оплата командировочных расходов | Нет | Нет | Нет | Да ст. 187 ТК РФ | Нет |

| Высшее образование | |
|--|--|
| бакалавриат, специалитет, магистратура | |
| очно-заочная форма | заочная форма |
| - | Один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно. |
| <p>На период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации по желанию работника устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. По соглашению сторон сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.</p> <p>За время освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.</p> | |
| аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка | |
| заочная форма | |
| Работодатель оплачивает проезд от места работы до места обучения и обратно, когда время, затраченное на такой проезд, добавляется к учебному отпуску. | |
| <p>По желанию работника устанавливается 1 свободный от работы день в неделю с оплатой в размере 50% получаемой заработной платы.</p> <p>Работодатель вправе предоставлять работнику по его желанию на последнем году обучения дополнительно не более 2 свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.</p> | |

| Среднее профессиональное образование | |
|---|--|
| очно-заочная форма | заочная форма |
| - | Один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% стоимости проезда. |
| <p>В течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации по желанию работника устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. По письменному соглашению сторон сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.</p> <p>За время освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.</p> | |
| Основное общее или среднее общее образование | |
| очно-заочная форма | |
| <p>В период учебного года по желанию работника устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 1 рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели).</p> <p>За время освобождения от работы выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.</p> | |

Указанные гарантии и льготы предоставляются при условии, что образовательная программа основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования или программа высшего образования - программа бакалавриата, специалитета или магистратуры, по которой обучается работник, имеет государственную аккредитацию.

7.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

7.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются:

- только по основному месту работы (часть первая ст. 287 ТК РФ);
- в связи с получением образования только в одной из организаций по выбору работника, когда он совмещает работу с получением образования одновременно в двух организациях (часть третья ст. 177 ТК РФ);
- при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.6. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (часть первая ст. 177 ТК РФ).

7.7. При направлении работника на обучение с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

7.8. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.9. В остальных случаях, на период обучения, работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору вносятся по взаимной договоренности сторон и оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего коллективного договора осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.5. В течение семи дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

8.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ.

8.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован и размещен на сайте Работодателя.

8.8. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

8.9. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

8.10. Стороны раз в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают лица, подписавшие Коллективный договор.

8.11. Приложением к настоящему договору являются:

- Кодекс этики и служебного поведения Работников ГБУК «ИОДНТ» (Приложение № 1).

Директор ГБУК «ИОДНТ»

Представитель работников ГБУК «ИОДНТ»

_____ Л.А. Герда

_____ Н.В. Дмитриева

« ____ » _____ 2021 г.

« ____ » _____ 2021 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Основные принципы и правила служебного поведения Работников.

Основные принципы служебного поведения Работников являются основой их поведения в связи с нахождением на работе в ГБУК «ИОДНТ».

Работники учреждения призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ГБУК «ИОДНТ»;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных должностными обязанностями;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ГБУК «ИОДНТ»;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и их руководителей, если это не входит в должностные обязанности сотрудника.

Работникам ГБУК «ИОДНТ», наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ГБУК «ИОДНТ» благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Они призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

Рекомендуемые этические правила служебного поведения работников ГБУК «ИОДНТ»:

- в служебном поведении работникам учреждения рекомендуется исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства и своего доброго имени.

В служебном поведении Работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятости, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Работники ГБУК «ИОДНТ» призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Директор ГБУК «ИОДНТ»



Л.А. Герда



«31» октября 2021 г.

Представитель работников ГБУК «ИОДНТ»



Н.В. Дмитриева

«23» декабря 2021 г.