

От работодателя:

Директор МАУК «ЦКД»



Рыхтер О.В.

2024г.

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации МАУК «ЦКД» ГО Верх-Нейвинский СОО ОПРК



Ошева Т.В.

«13» _____ 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО ДОСУГА»

на 2024 – 2027гг.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны и назначение Коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор МАУК «ЦКД» в лице Рыхтер Оксаны Валериановны, именуемая далее «Работодатель» и работники Муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга», в лице председателя Первичной профсоюзной организации МАУК «ЦКД» Свердловской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры Ошевой Татьяны Валерьевны.

1.1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, совершенствования творческо-производственной деятельности, улучшения условий и охраны труда, укрепления трудовой дисциплины, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.2.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон о социальном партнерстве.

1.2.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ.

1.2.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.6. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу 10 января 2024 года.

1.2.7. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут привлечь возникновение конфликтов.

1.2.8. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.2.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия Коллективного договора в одностороннем порядке.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, для которых МАУК «ЦКД» является основным местом работы. Председатель профсоюза первичной организации представляет интересы работников, являющихся членами профсоюзной организации, во взаимоотношениях с Работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации Муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга», решают вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с Работодателем.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, ст.43 ТК РФ.

1.3.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ст.43 ТК РФ.

1.3.4. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации, ст.43 ТК РФ.

1.4. Соотношение Коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гаранти-

ях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением.

1.4.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и утвержденными соглашениями в рамках Коллективного договора.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к Коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета. (Ст.372 ТК РФ)

1.5. Основные принципы заключения Коллективного договора.

1.5.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства Работодателя и профкома.

1.6.1. Работодатель признает право профкома на ведение Коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников МАУК «ЦКД».

1.6.2. Работодатель обязуется добиваться стабильного финансового положения МАУК «ЦКД»; содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа (далее профком) профкома, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

1.6.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины, контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;

1.6.4. Работники обязуются в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и ин-

струкции по охране труда, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ П.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕ- ОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. На основании Трудового кодекса РФ заключать срочный трудовой договор только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.

2.3. 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. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ст. 68 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим Коллективным договором, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);
- об испытательном сроке;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым за-

конодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, указанным в статье 70 Трудового кодекса РФ

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве ст.72 ТК РФ.

2.7. Работники имеют право на повышение квалификации. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ при обязательном участии первичной профсоюзной организации.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.10.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц указанных статьями 179, 261 ТК РФ имеют:

- предпенсионного возраста, за два года до пенсии;
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10.4. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.10.5. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.10.6. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за 2 месяца ст. 180 ТК РФ.

РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы составляет 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ)

3.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

а) в обычные дни, с понедельника по четверг	8.30-17.30
пятница	8.30-16.30
Перерыв	13.00-13.48
б) предпраздничные дни	
начало работы	8.30
Перерыв	13.00-13.48

Окончание работы - на один час раньше, чем в обычный день ст. 95 ТК РФ.

Обеденный перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Технологические перерывы для отдыха (ст.109 ТК РФ):

с 8-30 до 9-00; с 10-30 до 10-45; с 15-30 до 15-45.

3.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается продолжительностью 60 минут.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;

3.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93 ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также Работодатель может установить неполный рабочий день любому сотруднику по его желанию. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

3.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Применение сверхурочных работ может производиться администрацией МАУК «ЦКД» в исключительных случаях, предусмотренных действующим за-

конодательством и с письменного согласия работника. Сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, по желанию работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Специфика работы учреждения предусматривает ненормированный рабочий день для определенных специалистов (кроме совместителей):

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	7
Главный бухгалтер	7
Заместитель директора по АХЧ	7
Художественный руководитель	7
Культурный организатор	7
Режиссер массовых мероприятий	7
Звукорежиссер	7
Хранитель фондов	7
Методист	7
Главный библиотекарь	7

Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут, по распоряжению Работодателя, при производственной необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 119 ТК РФ).

Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится без дополнительной оплаты за это. Единственной формой компенсации является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска

3.8. Специфика работы МАУК «ЦКД» обуславливает проведение мероприятий в выходные и праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с их письменного согласия, по письменному распоряжению (приказу) директора МАУК «ЦКД» и порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.9. Время отдыха:

3.9.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.9.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа, продолжительностью 60 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления составляет один час. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 115 ТК РФ)

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работодатель обязан довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Стороны договорились, что Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в учреждении:

- при отсутствии больничного листа в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря), предшествующего дате отпуска - 3 дня (не относится к внешним совместителям) – для членов профсоюза;
- при бракосочетании – 3 дня (не относится внешним совместителям);
- со свадьбой детей – 3 дня (не относится к внешним совместителям);
- с переездом на новое место жительства – 2 дня (не относится к внешним совместителям);
- в связи с юбилеем сотрудника, если он приходится на рабочий день – 1 день (не относится к внешним совместителям);
- на похороны близких, родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, дедушка, сестра, брат) - 3 дня (не относится внешним совместителям);

- устранение последствий, вызванных чрезвычайными обстоятельствами – (пожар, потоп и т.д.) – 1 день (не относится к внешним совместителям);

- 1 сентября всем сотрудникам, имеющим детей первоклассников – 1 день (не относится к внешним совместителям);

3.13. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, указанных в статьях 128, 263 ТК РФ в удобное для них время.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.14. Освобождать беременных сотрудниц от работы с сохранением заработной платы на срок прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии в соответствии с законами, нормативными правовыми актами;

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

4.2. Систему премирования регулировать Положением о премировании.

4.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов работников и тарификацию работ производить в соответствии Постановлением администрации Городского округа Верх-Нейвинский от 25.05.2018 №189 «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений культуры городского округа Верх-Нейвинский», Положением об оплате труда, стимулировании и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» городского округа Верх-Нейвинский от 17.01.2024 г. №3.

4.4. При установлении тарифных ставок работникам различной квалификации применять тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

4.5. Производить единовременные денежные выплаты к заработной плате работникам МАУК «ЦКД» из экономии фонда оплаты труда, за призовые места в конкурсах, за внедрение и использование новых технологий в работе, за расширение зон обслуживания.

4.6. Работодатель:

4.6.1. Обеспечивает выплату заработной платы работникам, с обязательной выдачей расчётных листов, через бухгалтерию МАУК «ЦКД» путем перечисления на счета пластиковых карт работников Учреждения 2 раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 20-го числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца - 5-го числа каждого месяца, следующего за расчётным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

4.6.2. Исключает необоснованное начисление заработной платы ниже прожиточного минимума, согласно Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников МАУК «ЦКД».

4.6.3. Стороны пришли к соглашению, что на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Постановлением администрации Городского округа Верх-Нейвинский от 25.05.2018 №189 «Об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений культуры городского округа Верх-Нейвинский», Положением об оплате труда, стимулировании и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» городского округа Верх-Нейвинский от 17.01.2024 г. №3, установить работникам надбавки, указанные в положениях.

4.6.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки на основании статьи 187 ТК РФ.

4.6.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, основного общего или среднего общего по очно-заочной форме обучения успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет учебные отпуска с сохранением среднего заработка на основании статей 173-176 ТК РФ.

4.6.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты.

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.2. Выполнить к 1 октября текущего года мероприятия по подготовке МАУК «ЦКД» к работе в зимних условиях.

5.2.3. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками МАУК «ЦКД» требований правил и норм охраны труда.

5.2.4. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- работников необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских

осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) согласно Приказа Минтруда РФ №988Н, Минздрава РФ №1420Н от 31.12.2020г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры при поступлении на работы и периодические медицинские осмотры»

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний согласно Приказа Минтруда России от 20.04.2022г. №223Н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного

надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.1998г. №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

- проведение специальной оценки условий труда, а также реализация обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда согласно Федерального закона от 28.12.2013г. №426 «О специальной оценке условий труда»

5.2.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.2.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2.7. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и

возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в учреждении образуется постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда из представителей работодателя и представителей профсоюзной организации.

5.3.2. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела Коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

5.3.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовать торжественные проводы выходящим на пенсию работникам МАУК «ЦКД» с вручением ценных подарков на сумму одного минимального оклада при наличии средств в учреждении.

6.1.2. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

6.1.3. Работодатель совместно с представительным органом, при наличии средств, осуществляет единовременную материальную помощь работникам:

- при увольнении работника, проработавшего на предприятии: женщины 15 лет и мужчины 20 лет, и вышедшего на пенсию с данного предприятия в размере 1 Минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- по состоянию здоровья работника учреждения (на лечение, операцию, покупку лекарств) - 1 МРОТ.
- по случаю смерти близкого родственника – 1 МРОТ;
- по случаю рождения ребенка - 1 МРОТ;

- по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение), кражи, несчастного случая в быту – 1 МРОТ.
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением работника – 1 МРОТ;
- в связи с особыми обстоятельствами по ходатайству профкома – 1 МРОТ.

6.1.4. Работодатель выплачивает при наличии средств денежную премию в размере должностного оклада к юбилейным датам работников (20 лет и далее каждые 5 лет), руководителям творческих коллективов за руководство коллективом (10 лет и далее каждые 5 лет).

6.1.5. Работодатель гарантирует супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий» следующего содержания:

- расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5- 8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)».

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно проводить мероприятия, посвященные дням 8 марта, Нового года, профессиональных праздников, с вручением цветов и подарков за счет средств учреждения и профсоюзной организации (при наличии средств в учреждении).

6.2.2. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работникам, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками министерств и ведомств Свердловской области, Российской Федерации, к присвоению областных и российских почетных званий, для награждения медалями и орденами.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе;

6.3.2. Защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст.29 Закона РФ о профсоюзах;

6.3.3. Ходатайствовать перед руководителями о поощрении работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;

6.3.4. Добиваться предоставления работникам и их детям льготных путевок на отдых и лечение в оздоровительные лагеря;

6.3.5. Организовывать посещение больных работников, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов;

6.3.6. Проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с руководителем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;

6.3.7. Организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;

6.3.8. Совместно с администрацией организовывать вручение новогодних подарков;

6.3.9. Поздравлять членов профсоюза с юбилейными датами, бракосочетанием, производить материальное вознаграждение в связи с памятными датами в жизни за счет средств профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ VII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация работников культуры действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством (ст.30 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996. №10-ФЗ и др.)

7.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

7.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации **Работодатель обязуется** в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

7.3.1. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза;

7.3.2. Содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов профсоюзного актива;

7.3.3. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

7.3.4. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и

перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы в размере 1% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.3.5. Гарантировать возможность участия председателя профкома на заседаниях совета директоров, в оперативных совещаниях, планерках.

7.3.6. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.7. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.3.8. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ)

7.4. Работодатель обязан:

7.4.1. Признавать работу председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа социально значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников;

7.4.2. Ходатайствовать от имени учреждения (по представлению профкома) о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную, результативную общественную деятельность в интересах коллектива.

7.5. Дополнительные гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы:

7.5.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

7.5.2. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

7.5.3. Увольнение по инициативе Работодателя членов выборных профсоюзных органов организации, его структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается только с учетом мнения выборного

профсоюзного органа данной организации (по условиям Коллективного договора);

РАЗДЕЛ VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О Коллективных договорах и соглашениях». При этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.3. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в Коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.

8.4. Стороны ежегодно информируют о выполнении обязательств Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

8.5. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный Коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки.

8.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших Коллективный договор.

8.7. Работодатель издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств Коллективного договора, предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора в целом и отдельных обязательств;

8.8. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнении Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.

8.9. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.10. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Всего прошнуровано,
пронумеровано и скреплено
печатью автомобильного Осетинского района Осетия
листов)
Директор О.В. Рыктер

