Директор Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры « Октябрь» города Искитима Новосибирской области

Данилова А.А.

Печать

Председатель профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры « Октябрь» города Искитима Новосибирской области

Губина Е.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОМ КУЛЬТУРЫ « ОКТЯБРЬ» ГОРОДА ИСКИТИМА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2025-2027 года

Принят на общем собрании трудового коллектива «26» декабря 2024г. протокол № 13

Подписан «26» декабря 2024 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду администрации города Искитима Новосибирской области
Регистрационный № 1 от «09» января 2025г.

Начальника отдела по труду
Грецкая Е.П.

Подпись

Печать

1.Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым соглашением. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры « Октябрь» города Искитима Новосибирской области (далее - учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: директор МБУ ДК «Октябрь» г. Искитима (в дальнейшем – Работодатель), и работники МБУ ДК «Октябрь» г. Искитима (в дальнейшем – Работники), чьи интересы представляет председатель профсоюзного комитета (в дальнейшем – Профсоюз).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации Коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и Коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года.

1.9. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2.Оплата труда.

2.1 Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение №1). Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

2.2 Месячная заработная плата работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается (устанавливается) в размере не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с 82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

2.3. Работодатель, с учетом мнения профсоюза (иного представительного органа работников), устанавливает в Положении об оплате труда работников учреждения размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Работодателем в Положении о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом Работодателя, на основании решения заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.5. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

2.7. Выплата заработной платы работнику в учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже, чем каждые полмесяца:

- заработная плата за первую половину отработанного (текущего) месяца – 20 числа текущего месяца;

- заработная плата/окончательный расчет за вторую половину отработанного месяца – 5 числа, следующего за днем окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в предшествующий им рабочий день.

Работникам заработная плата выплачивается согласно расчетному листку, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, путем перечисления на банковский счет работника, открытый им в банке Российской Федерации, в соответствии с реквизитами, сообщаемым работником работодателю в письменной форме по форме согласно Приложению 11.

Работодатель обеспечивает условия для получения работниками денежных средств по банковским картам на условиях беспроцентного обслуживания.

В том числе по заявлению Работника Работодатель перечисляет заработную плату Работника в полном размере по предоставленным банковским реквизитам в кредитную организацию, указанную в заявлении.

Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.9. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы бюджетного учреждения.

2.10.Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска; исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.11. На работников, работающих на условиях совместительства, распространяются все условия оплаты труда, определенные на основных работников.

3.Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.3. Трудовой договор с работниками культуры заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения культуры, с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), Кодексом этики и служебного поведения (Приложение №3) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.5. По соглашению сторон в трудовой договор может быть включен испытательный срок (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать 3 месяцев. В период испытательного срока на работника распространяются все положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов (положение по оплате труда), коллективного договора. Испытательный срок не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.6. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в

случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ в случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. 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 трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Внутренний распорядок дня:

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

С понедельника по четверг: с 8-00 до 17-00.

Пятница: с 8.00 до 16.00.

Обед с 13-00 до 13-48

Выходные: суббота, воскресенье.

4.2. Для определенной категории работников учреждения устанавливается график сменности, который является основным пунктом трудового договора и для каждого работника устанавливается индивидуально. Для сотрудников, работающих по графику сменности, применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период полгода. (ст. 104 ТК РФ.).

4.3. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством

РФ указанная продолжительность рабочего времени в течение недели может быть уменьшена для работников:
- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

4.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.10. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, в случае экономии фонда заработной платы:

- в связи со смертью близких родственников (супругов), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) - 3 дня;
- в связи со вступлением в брак работника или его детей - 2 дня;
- выпускной бал для родителей детей - выпускников -1 день;
- для проводов детей в армию - 1день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2дня

- при праздновании юбилея работника (50, и последующие 5 лет) - 1 день

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

4.12. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.) По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.13. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

-на один час для всех работников;

4.14. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения профсоюза (представительного органа работников) по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.Повышение квалификации работников Учреждения

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд Учреждения определяет Работодатель и направляет в Центр повышения квалификации в порядке, определенном законодательством РФ.

5.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан направлять работников Учреждения на повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Возмещаются следующие расходы: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

6. Кадровая политика и содействие занятости

6.1. Аттестация работников осуществляется на основании Положения о порядке проведения аттестации (Приложение №4).

6.2. Работодатель обязуется:

- не допускать массового сокращения /свыше 10% численности Работников без согласия Профсоюза.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе Работодателя производить с учётом мнения Профсоюза.

- представлять не позднее, чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также осуществлять персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два месяца.

6.3. Работодатель проводит с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения Работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускает увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении Работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз;

- предупреждает каждого Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления Работника с распоряжением о высвобождении.

Одновременно с предупреждением Работодатель предлагает Работнику другую работу в учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

6.5. Не подлежат увольнению по сокращению штатов, за исключением ликвидации учреждения, следующие категории Работников:

- Работники в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);

- Работники, пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);

- беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающие инвалиды;
- лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

6.5.1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.5.2. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ).

6.5.3. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют:

- семейные Работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);
- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- Работники, совмещающие работу с обучением, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

6.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы: 4 часа в неделю.

6.7. С целью использования внутренних ресурсов для сохранения рабочих мест в первую очередь:

-проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

-ввести режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

6.8. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другому не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия Работника продолжаются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата Работников.

6.9. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

6.10. При расторжении трудового договора Работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности (штатов):

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) в случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых Работников.

7. Социальная поддержка.

7.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет содействует в выделении Работникам учреждения путевок на санаторно-курортное лечение.

Работодатель ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий и принимает меры по обеспечению улучшения жилищных условий работников.

7.3. Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями предоставляются социальные льготы и гарантии, предусмотренные главой 41 Трудового Кодекса РФ:

- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.
- перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- дополнительные перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами;
- освобождение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет от служебных командировок, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.4. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются социальные льготы и гарантии в соответствии с Законом Российской Федерации от 20.07.2012 № 125-93 «О донорстве крови и ее компонентов» и ст. 186. Трудового кодекса РФ:

7.5 Молодым специалистам предоставляются следующие социальные льготы и гарантии:

- молодым специалистам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, при заключении трудового договора не устанавливается предварительное испытание;
- молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет

после окончания учебного заведения трудовой договор в соответствии с полученной специальностью и квалификацией с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% должностного оклада на первые три года работы с момента окончания учебного заведения, пропорционально отработанному времени.

При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.6. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.7. Работодатель обязуется, при наличии средств, оказывать материальную помощь.

Материальная помощь – это единовременная выплата работнику учреждения.

Порядок оказания материальной помощи работникам устанавливается Положением об оказании материальной помощи работников учреждения (Приложение №5) и осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.8. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работающих в управление Пенсионного фонда РФ.

7.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над предоставлением в управление Пенсионного фонда РФ индивидуальных сведений о работниках организации.

8.Охрана труда и здоровья.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, определяется Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда (далее - Перечень).

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении трудового процесса.

8.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение

работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере 2% от фонда оплаты труда.

8.1.4. Осуществлять финансовое обеспечение предупредительных мер за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных расходов за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) в пределах суммы, согласованной с территориальным органом Фонда на эти цели (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. N 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами").

8.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года (Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464"О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

8.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников учреждений по охране труда.

8.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

8.1.11. Организовывать проведение оценки профессиональных рисков в соответствии со статьями 210, 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8.1.13. Организовать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

8.1.14. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.1.15. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, от сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляются дополнительные оплачиваемые 2 дня отдыха (не более 2 дней указать конкретно, с учетом финансово - экономического положения Работодателя), с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы, которые могут быть присоединены к очередному отпуску или предоставляться самостоятельно, вне очередного отпуска (указать конкретно), при условии предоставления Работодателю: медицинской справки о вакцинации, или действующих QR – кода или сертификата о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (КОВИД-19). Замена дней отдыха денежной компенсацией не допускается (письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 июля 2021 г. N 14-4/10/П-5532 "О направлении Разъяснений Минтруда России, Роспотребнадзора по организации вакцинации в

организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных", Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).

8.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. N 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").

Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере сверх предусмотренной федеральным законодательством, в размере и на условиях, определяемых коллективном договором, а также единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством (размер определен в положении о материальной помощи приложение 3).

8.1.17. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. N 632н"Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников").

8.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.19. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда в соответствии с Положением о комиссии для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.20. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации (статья 19 №10-фз от 12.01.1996г), в том числе:

- в обеспечении за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;
- в обучении в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере

среднего заработка.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации (216.3ТК РФ).

8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, Работодатель предоставляет другую работу на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.4.4. Систематически применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или микротравме, происшедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза (при наличии в Учреждении профсоюза)

9.1.Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.1.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно помещение для заседаний выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников.

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении участков (отделений) учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.4. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

9.2.2. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников

9.2.3. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и командировочных расходов.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

10.2. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия – отчитываться о его выполнении, на общем собрании работников в третью пятницу декабря. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ.

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.
10.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

11. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

11.1. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.
11.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).
11.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:
- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов один месяц.
11.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах до 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов до 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов один месяц.

11.5.Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска согласно действующему Трудовому Кодексу Российской Федерации.

11.6. Учебный отпуск предоставляется только по основному месту работы. По трудовым договорам, заключенным для работы по совместительству, в том числе внутреннему, отпуска в связи с получением образования в силу закона не положены (часть первая ст. 287 ТК РФ).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников учреждения;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Кодекс этики и служебного поведения;
4. Положения о порядке проведения аттестации;
5. Положением об оказании материальной помощи работников учреждения;
6.Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам);
7. График проведения медицинского осмотра работников;
8. Соглашения по охране труда.
9. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.
10. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающим право на ежегодный оплачиваемый отпуск работникам учреждения.
11. Форма расчетного листка работника учреждения.

Пронумеровано и прошнуровано:
Листов девяносто девять
Директор МБУ ДК «Октябрь»
_____ Данилова А.А.