

Муниципальное бюджетное учреждение
«Дом культуры Нового посёлка «Созвездие»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 г.г.

Юридический адрес: 641875, Курганская область,
город Шадринск,
улица Проектная, дом № 8.

Контактный телефон: (352 53) 9-02 -95
Электронный адрес: dknpsozvezdie@yandex.ru

Оглавление

Общие положения.....	3
Трудовой договор (эффективный контракт)	5
Оплата труда	8
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9
Рабочее время и время отдыха.....	10
Социальные гарантии, льготы, компенсации	12
Охрана труда	14
Обеспечение прав и гарантий работников	17
Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	17
Заключительные положения.....	18
Приложение № 1	19
Приложение № 2.....	20
Приложение № 3.....	21

Общие положения

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие» (далее - Учреждение) и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), трехсторонним соглашением между органами местного самоуправления муниципального образования города Шадринска, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации в лице ее представителя, работодатель в лице его представителя — директора учреждения. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель первичной профсоюзной организации, являющийся представителем трудового коллектива (далее - Председатель), обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

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.

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.5 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.11 Приложением к коллективному договору являются:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда и премировании работников;
- соглашение по охране труда;

– перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

– перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

– перечень работников, которым предоставляются дополнительные дни к отпуску за ненормированный рабочий день; другие локальные нормативные акты, согласованные с профсоюзным комитетом.

1.12 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Председателя профсоюзного комитета:

– учет мнения профсоюзного комитета (председатель профкома);

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами, ст.53 ТК РФ.

1.13 Работодатель и Председатель профсоюзного комитета Учреждения несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ и установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового посёлка «Созвездие», данным Коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются трудовая функция работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, а также размер поощрения за достижение результатов труда, условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2 Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или ее выполнения.

В условиях трудового договора (эффективного контракта), может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (эффективном контракте). Его отсутствие означает, что Работник принят без испытаний.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

–иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, Коллективным договором.

2.3 При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан представить администрации документы перечисленные в статье 65 ТК РФ.

Заключение трудового договора (эффективного контракта) с работниками допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности (обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний), ст. 213, 324 ТК РФ.

2.4 Временный перевод Работника на не обусловленную трудовым договором работу (удаленная работа, работа дистанционно) в случае простоя учреждения, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника допускается только с письменного согласия Работника, если эти случаи не вызваны катастрофой, аварией, несчастным случаем на производстве и другими чрезвычайными обстоятельствами.

Перевод на дистанционную работу осуществляется согласно требованиям ТК РФ.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения. Изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6 Прекращение трудового договора (эффективного контракта) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.7 Сокращение численности или штата Работников. Работодатель обязуется:

–уведомлять председателя профкома в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала, ст. 82 ТК РФ;

–уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

–при сокращении членов профсоюза запрашивать мотивированное мнение профкома;

–в случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

–работникам, получившим уведомление по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы;

–увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности работников или штата Учреждения (п.2 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ);

–трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

–преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

–преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 - летнего возраста;
- одинокие матери и отцы, при наличии ребенка-инвалида до 18 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, имеющие статус «многодетных семей»;

–высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая

статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

При этом увольнение считается массовым если сокращается 5% работающих в течении 30 дней

Оплата труда

3.1 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в РФ.

3.2 Заработная плата выплачивается в рублях и состоит из должностного оклада, (оклада) и компенсационных, стимулирующих выплат и устанавливается трудовым договором в соответствии с утверждённым штатным расписанием и Положением об оплате труда работников Учреждения.

Администрация обязуется:

–выплачивать заработную плату 19 числа месяца, за первую половину месяца, 4 числа месяца следующего за расчетным, за вторую половину месяца;

–производить доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

–оплачивать работникам сверхурочную работу или компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно по желанию работника (ст. 152 ТК РФ);

–оплачивать работнику работу в выходные и нерабочие праздничные дни или предоставлять другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

–время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

–время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

–время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

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

3.4 Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а также выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной зарплаты на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ст.139 ТК РФ).

3.5 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

– При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ.)

– Средства, предусмотренные на оплату труда, поступающие от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплату стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты оклада (должностного оклада), компенсационных выплат.

- Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2 По согласованию с Председателем профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3 Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по плану.

4.4 Работники повышают квалификацию не реже чем один раз в три года.

4.5 В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (далее-ПВТР) Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового поселка «Созвездие».

5.2 Продолжительность рабочего дня для работников устанавливается: с 9 до 18 часов. Продолжительность рабочего дня сотрудников Учреждения утверждается приказом директора по каждой должности согласно своим функциональным обязанностям.

5.3 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.4 Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.6 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Проведение за пределами нормальной продолжительности времени культурно-массовых мероприятий допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения Председателя профкома и оформлением соответствующего приказа.

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.9 О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10 Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

5.11 Инвалиды, работающие в учреждении, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

5.12 Инвалиды, работающие в учреждении, могут быть привлечены к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

5.13 Инвалиды должны быть ознакомлены под роспись, ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день

5.14 В учреждении установлены перерывы предусмотренные в целях предупреждения возникновения утомляемости у работающих с ПЭВМ для чередования работы за компьютером и работы без него в течение рабочего дня, вследствие зрительного, нервно-эмоционального напряжения и гиподинамии, во время таких перерывов работник должен прекратить работу непосредственно за компьютером. п. 1.3 приложения 7 к СанПиНу 2.2.2/2.4.1340-03. Работникам учреждения предоставляются в течение рабочего дня перерывы (15 мин.) с 11-00 часов до 11-15 часов и с 15-30 часов до 15-45 часов.

5.15 Перечень должностей и количество дней отпуска определены правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры Нового поселка «Созвездие».

5.16 Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

– в случае свадьбы работника - до 3-х рабочих дней;

– на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети, братья, сестры) до 5-ти рабочих дней;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;

– в случае свадьбы детей работника - до 3-х дней;

– для проводов детей в армию - 3 дня.

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ.

5.17 Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1 В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности, работникам учреждения устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

6.2 Единовременная выплата молодым специалистам. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров молодым специалистам в течение месяца после вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора выплачивается единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности;

6.3 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ директора по Учреждению.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника. Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет 1,6 должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности;

6.4 Единовременное премирование к профессиональным праздникам.

Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами. Праздничными датами для учреждения являются:

- день работника культуры — 25 марта, установлен с 2007 года;

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году. Выплата к профессиональным праздникам производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события, на основании распоряжения Отдела культуры Администрации города Шадринска.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на дату профессионального праздника. Выплата не производится в случаях, когда работник:

- находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;

- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.5 Единовременная выплата на погребение выплачивается работникам в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 5 тысяч рублей;

6.6 Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, выплачивается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности;

6.7 Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее 15 лет.

6.8 Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере % стоимости путёвки, но не более 10 тысяч рублей, один раз в три года в пределах Российской Федерации. Приобретение путёвки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращению при предоставлении соответствующих документов: заявление на имя руководителя о возмещении % стоимости санаторно-курортной путёвки; документы об оплате санаторно-курортного лечения (кассовый чек, приходный ордер, платёжное поручение); отрывной талон к санаторно-курортной путёвке (бланк строгой отчётности), копия лицензии санаторно-курортного учреждения.

6.9 При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы (от 8 декабря 2017 г.) по согласованию с председателем СТК предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста;

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 86 - ст. 90 ТК РФ;

- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении);

- сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (форма СЗВ-ТД), заверенные надлежащим образом;

- справки о заработной плате и других в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

- производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.

- В соответствии с Перечнем поручений Президента РФ № ПР-1998 от 24.10.2021г., а так же в связи с вступлением в силу дополнительного соглашения к Областному трехстороннему

соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы, с учетом финансово - экономического положения работодателя предоставлять два оплачиваемых дня отдыха, работникам при вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Охрана труда

7.1 Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- создавать в учреждении совместную с членами профкома комиссию по охране труда;
- для реализации этого права заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц (приложение №2);
- проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №1);
- организовывать за счёт средств работодателя прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию с председателем профкома, ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

–осуществлять совместно с уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

–регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере, установленном статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2 С целью предупреждения и предотвращения случаев ВИЧ-инфекций среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытия ВИЧ-статуса при приеме на работу. Работодатель и профком мотивируют сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.3 При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, комиссией по охране труда составляется акт, который передается директору и председателю профкома.

Работу не прекращают сотрудники Учреждения, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электроснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда. На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, служб администрации (города) района или Работодателя при наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Учреждения и филиалах:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня

7.4 Обязанности Работника в области охраны труда. В соответствии со ст. 214 ТК РФ.

Работник обязан:

–соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории учреждения.

7.5 Работодатель обязуется обеспечить:

– в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев (до 20 % сумм) на обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников с вредными и (или) опасными производственными факторами;

– предоставление уполномоченному по охране труда 3 часа в неделю для выполнения своих обязанностей.

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

7.6 Профком обязуется:

– осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда и ПВТР в Учреждении;

– готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников;

– оказывать практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда, ставить вопрос о привлечении к ответственности сотрудников за нарушение действующих норм ОТР и правил по охране труда;

– вести контроль за предоставлением работникам необходимых льгот и гарантий.

Обеспечение прав и гарантий работников

8.1 Для успешной работы профкома Работодатель обязуется:

- предоставлять профкому 2-3 часа в неделю, для выполнения в рабочее время общественных обязанностей в интересах трудового коллектива с сохранением заработной платы;
- по запросу, предоставлять в Профком необходимую информацию по вопросам условий труда, другим трудовым и социально-экономическим вопросам;
- предоставлять уполномоченному по охране труда 2 оплачиваемых дня к отпуску;
- предоставлять председателю профкома 3 оплачиваемых дня к отпуску.

8.2 Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.
- вести контроль за предоставлением работникам необходимых льгот и гарантий;
- Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства: в вопросах заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с действующим законодательством, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов работников учреждения, в том числе в суде и правоохранительных органах.

8.3 Работа в качестве председателя профкома признается значимой для деятельности Учреждения.

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1 Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания (ст. 50 ТК РФ) на уведомительную регистрацию в соответствующий отдел по труду;
- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год;
- Рассматривают в течение трёх дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки;
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.2 Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или решаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Заключительные положения

10.1 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 20 мая 2022 года и действует в течение трех лет со дня подписания.

10.2 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.3 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст. 44 ТК РФ).

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Первичной Профсоюзной организации
Муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры Нового посёлка
«Созвездие»

ДИРЕКТОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Дом культуры Нового посёлка
«Созвездие»



БАЕВА С.В.



САЗОНОВА Т.И.