

От работодателя:

Директор
МАУК «ЦКД»



Н.М. Шарло

2021г.

От работников:

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

Т.В. Рябушевская

«__» _____ 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО ДОСУГА»

на 2021 – 2024гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «ЖЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»
18 ноября 2021 г.
БАНК ЗА № 17К

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

- 1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор МАУК «ЦКД» в лице Шарло Натальи Михайловны, 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 Рябушевой 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 со 02 октября 2021 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 гарантиях 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 - 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, направлять 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 инструкции по охране труда, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга.

Р А З Д Е Л П.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. 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 заключать срочный трудовой договор только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.
- 2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ объявляется под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, 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 испытании;
 - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
 - о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
 - об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством 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. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие на предприятии свыше 15 лет, одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- 2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов 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.

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.

Начало работы – 8-30 час.

Окончание работы с понедельника по четверг – 17-30 час.

Окончание работы в пятницу – 16-30 час.

Перерыв для отдыха и питания – с 13.00 час. до 13.48 час.

3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;

3.4. 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

3.5. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час ст. 95 ТК РФ.

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

- директор – 7 календарных дней;
- художественный руководитель – 7 календарных дней;
- оператор звукозаписи – 7 календарных дней;
- зав. отделом – 7 календарных дней;
- зав. сектором – 7 календарных дней;
- главный бухгалтер – 7 календарных дней;
- завхоз – 7 календарных дней;
- культорганизатор – 7 календарных дней
- руководитель отдела музея – 7 календарных дней.

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. 101 ТК РФ).

Особенностью режима ненормированного рабочего времени является то, что 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. В связи с этим выходные дни для работников автоматически сдвигаются, либо предоставляются отгулы в другое удобное для них время.

3.9. Время отдыха

3.9.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.9.2. Перерыв на обед 48 минут

3.9.3. 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 устанавливается продолжительностью один час. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся 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. 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.

3.11. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.12. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют работники, указанные в статьях 123, 257, 260, 262.1, 267, 286 ТК РФ:

3.13. 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 к 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 к внешним совместителям);
- устранение последствий, вызванных чрезвычайными обстоятельствами –

(пожар, потоп и т.д.) – 1 день (не относится к внешним совместителям);

- 1 сентября всем женщинам, имеющим детей первоклассников - 1 день (не относится к внешним совместителям);
- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

3.14. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, указанных в статьях 128, 263 ТК РФ 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.

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

3.16. Правила внутреннего трудового распорядка МАУК «ЦКД», утвержденные работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, являются приложением к коллективному договору, ст. 190 ТК РФ.

3.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

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, которое является неотъемлемой частью колдоговора и указано в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

4.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов работников и тарификацию работ производить в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018г.. №78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», Постановлением администрации Городского округа Верх-Нейвинский №189 от 25.05.2018 «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 куль-

турного досуга» городского округа Верх-Нейвинский от 26.04.2018г.

- 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 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 в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и предусмотренные в коллективных договорах сроки, не реже чем два раза в месяц: аванс- 20 числа текущего месяца, заработная плата 5 числа последующего месяца с обязательной выдачей расчётных листков через бухгалтерию МАУК «ЦКД».
- 4.6.2. Исключает необоснованное начисление заработной платы ниже прожиточного минимума согласно Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников муниципального учреждения Центр культурно-досуговой и спортивной деятельности городского округа Верх-Нейвинский от 27.09.2010г. №396
- 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 учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018г.. №78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», Постановлением администрации Городского округа Верх-Нейвинский №189 от 25.05.2018 «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 26.04.2018г. установить работникам надбавки, указанные в положениях.
- 4.6.4. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работником место работы (должность) и среднюю зарплату на период подготовки.
- 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, рабо-

тодатель 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 т.г. 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 медицински-

ми рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- 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;
- 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;
- 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, установлен-

ном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

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 профком:

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 (ст.218 ТК РФ).

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

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 их членами семей.

6.1.3. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование в порядке, установленном законодательством РФ.

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

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

- по случаю смерти близкого родственника – 1 МРОТ;
 - по случаю рождения ребенка;
 - по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение), кражи, несчастного случая в быту и т.д.
 - в связи с тяжелым материальным и финансовым положением работника.
 - в связи с особыми обстоятельствами по ходатайству профкома и т.д.
- 6.1.5. 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).

6.2. 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 подар-

ков;

6.3.9. Поздравлять членов профсоюза с юбилейными датами, бракосочетанием, производить материальное вознаграждение в связи с памятливыми 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 учре-

- ждения 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. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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.
- 8.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.
- 8.5. Стороны ежегодно информируют о выполнении обязательств коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 8.6. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки.
- 8.7. 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.

- 8.8. 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;
- 8.9. 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.
- 8.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.
- 8.11. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 8.12. 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 17 ЛИСТОВ

(а. шаруа)
Директор Н.М. Шарло Н.М. Шарло

