

Коллективный договор

между работодателем и работниками
муниципального казенного учреждения культуры
«Частоозерский центр культурного развития»

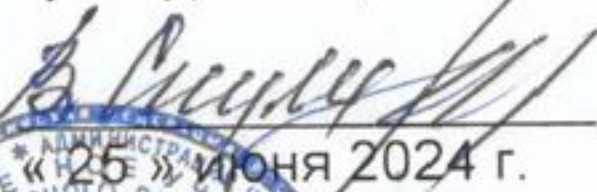
на 2024 – 2027 годы

(с 25.06.2024 по 24.06.2027 г.)

Коллективный договор утверждён на общем собрании работников
«25» июня 2024 г. (протокол № 2)

от работодателя:

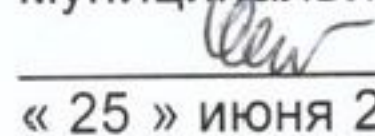
Директор МКУК «Частоозерский центр
культурного развития»


«25» июня 2024 г.

В.С. Снигирёв

от работников:

Председатель профсоюза работников
культуры Частоозерского
муниципального округа


« 25 » июня 2024 г. Е.П. Шнырёва



Содержание

Общие положения
Сфера и срок действия коллективного договора
Права и взаимные обязательства сторон
Оплата труда
Хозяйственная экономическая деятельность
Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников
Переобучение, повышение квалификации работников
Рабочее время и время отдыха
Социальные льготы, гарантии
Охрана труда и здоровья
Социальное партнёрство
Заключительные положения

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе ТК РФ, Закона Курганской области от 2 июля 2002 года № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является: директор Муниципального казенного учреждения культуры «Частоозерский центр культурного развития» (далее - МКУК «ЧЦКР») Снигирёв Василий Сергеевич, действующий на основании Устава, с одной стороны, и председатель профсоюза работников культуры Частоозерского муниципального округа Шнырёва Елена Павловна, уполномоченного общим собранием работников, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Условия и обязательства настоящего договора являются обязательными для сторон, если не противоречат ТК РФ, Закону Курганской области от 2 июля 2002 года № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области» и иным нормативным правовым актам и не ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положение работников.

1.5. Формирование содержания договора строится на основе:

- соблюдения норм законодательства;
- полномочности представительства сторон;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.6. Работники предоставляют право выборному органу профсоюза работников культуры договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

1.7. В период действия коллективного договора выборный орган профсоюза работников культуры не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из – за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

II. Сфера и срок действия коллективного договора

2.1. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников МКУК «ЧЦКР».

2.2. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором до заключения трудового договора.

2.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении трёх лет.

2.4. Изменения и дополнения данного коллективного договора в течение срока его действия, повышающий уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между представителями сторон, ухудшающий уровень прав и гарантий - могут быть внесены в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников, при наличии соответствующего экономического или правового обоснования.

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

2.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2.7. При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

III. Права и взаимные обязательства сторон

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сотрудничать с Председателем профсоюзной организации работников культуры Частоозерского муниципального округа и признавать его в качестве единственного представителя интересов трудового коллектива на коллективных переговорах и при заключении коллективного договора.

3.1.2. Обеспечивать охрану труда и социальные льготы.

3.1.3. Информировать Председателя профсоюзной организации работников культуры Частоозерского муниципального округа по важным вопросам жизнедеятельности организации, изменениям условий труда и отдыха, социальным вопросам и не принимать административных решений, противоречащих условиям договора, иначе, чем по обоюдному согласию.

3.1.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами.

3.1.5. В 5-дневный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать о принятых мерах.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

3.2.2. Требовать от работников выполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, заботы об экономии ресурсной базы организации.

3.2.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.2.4. Издавать локальные акты о труде, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Председатель профсоюза работников культуры обязуется:

3.3.1. Соблюдать и выполнять условия настоящего договора, не разглашать конфиденциальные сведения, касающиеся Работодателя, при условии, что это не будет препятствовать законной защите интересов работников организации.

3.3.2. Способствовать соблюдению трудовой и производственной дисциплины; профессиональной этики, правил внутреннего трудового распорядка, а также поддержанию здорового морально-психологического климата внутри коллектива.

3.3.3. Способствовать соблюдению работниками норм и правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

3.3.4. Не нарушать дисциплину, не организовывать забастовок, пикетирование Работодателя, при условии соблюдения им положений настоящего договора и действующего законодательства РФ. Однако, забастовка, вызванная нарушением прав работников на своевременную оплату их труда, будет являться коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников и не может быть признана незаконной.

3.3.5. Консультироваться с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

3.4. Председатель профсоюза работников культуры имеет право:

3.4.1. Участвовать в управлении МКУК «ЧЦКР» через общее собрание трудового коллектива, а также вносить предложения по вопросам социально-культурного, бытового обслуживания и улучшения работы МКУК «ЧЦКР».

3.4.2. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, правильности начисления заработной платы работникам и её своевременной выплаты.

3.5. Работники обязуются:

3.5.1. Выполнять оказание культурно-досуговых и библиотечных услуг населению Частоозерского муниципального округа.

3.5.2. Внедрять новые формы работы.

3.5.3. Привлекать внебюджетные средства от оказания культурно-досуговых и библиотечных услуг населению.

3.5.4. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МКУК «ЧЦКР».

3.5.5. Обеспечивать сохранность материально-технических ценностей.

IV. Оплата труда

4.1. В обязанность Работодателя входит своевременная и полная оплата труда работников, в соответствии с Конституцией РФ и ТК РФ, предусмотренная индивидуальным трудовым договором.

4.2. Условия, порядок и размер заработной платы, включая стимулирующие и компенсационные выплаты работников организации регулируются ст. 133 – 158 ТК РФ в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКУК «ЧЦКР».

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц: за первую половину – 20 числа, расчет за предыдущий месяц – 5 числа.

4.3.2. 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 (ст. 133 ТК РФ).

4.3.3. Должностные оклады индексируются в сроки и в пределах размера роста цен и тарифов в соответствии с законодательством. При индексации окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля.

4.3.4. Установить ежемесячные надбавки к окладам за выслугу лет работникам учреждения в размере:

- от 2 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- свыше 10 лет – 30%.

4.3.5. Установить ежемесячную выплату стимулирующей надбавки работникам за интенсивность и высокие результаты работы с учётом мнения профсоюза.

4.3.6. В случае выхода работника на забастовку в связи с нарушениями настоящего коллективного договора, компенсационные выплаты ее участникам производится в размере 100%.

4.3.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, простои производится в размере не ниже предусмотренного законодательством. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается по двойной тарифной ставке, окладу либо Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха к оплате не подлежит.

4.4. В период отмены работы для Работников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. Объём фактической работы в данный промежуток времени регламентируется локальными актами, планами и графиками.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несёт Работодатель.

V. Хозяйственная экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности учреждения.

Для достижения этих целей работодатель берёт на себя обязательства:

- 5.1. Обеспечить хозяйственную и экономическую деятельность учреждения.
- 5.2. Обеспечить каждого работника объёмом работ, материалами, оборудованием, инструментами и т.д.
- 5.3. Регулярно и своевременно информировать работников обо всех документах регламентирующего характера, положениях, инструкциях, принятых управленческих решениях, а также о результатах деятельности учреждения.

VI. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

6.1. Трудовые отношения при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.59 ТК РФ.

6.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

6.3. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.4. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

6.5. Увольнение Работников, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения председателя профсоюза работников культуры.

6.6. Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца представлять председателю профсоюза работников культуры проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А также уведомлять работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штатов персонально и под роспись, не позднее, чем за два месяца.

6.7. 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:

- работники предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить приём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все освобождаемые работники учреждения;

- в первую очередь проводить сокращение штата или численности по вакантным должностям;

- с учётом мнения Председателя профсоюзной организации работников культуры Частоозерского муниципального округа вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с письменным предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

6.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

6.10. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья;

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);

- сохранять возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями;

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6.11. Председатель профсоюзной организации работников культуры Частоозерского муниципального округа обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечить защиту и представительство работников – членов коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и правил внутреннего трудового распорядка.

6.12. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.

6.12.1. Учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

6.12.2. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

6.12.3. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае её наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

6.12.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

6.12.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенным надлежащим образом.

VII. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками отдельных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

- организовать систему мероприятий по получению дополнительного профессионального образования Работников;
- предоставить право Работникам на обучение в высших и средних специальных учебных заведениях;
- определять необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников, исходя из потребности учреждения;
- определять формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения председателя профкома работников культуры;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящих профессиональное обучение на производстве или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

7.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесённые Работодателем при направлении его на обучение за счёт средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счёт средств работодателя.

VIII. Рабочее время и время отдыха

8.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст.91, 263.1 ТК РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

8.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

8.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.4. Для лиц моложе 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

8.5. Все распорядительные документы и приказы, касающиеся трудовых прав работников (Правила внутреннего трудового распорядка, режим работы учреждения, структурных подразделений, рабочего времени и времени отдыха, графики отпусков) согласовываются с председателем профсоюза работников культуры Частозерского муниципального округа.

8.6. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

8.7. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объёма работ, а также об изменении других определённых сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее, чем за 2 месяца до их введения, а также сообщить причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом

председателя профкома работников культуры Частоозерского муниципального округа (ст.74 ТК РФ).

8.8. По инициативе работодателя работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Таким работникам устанавливается ненормированный рабочий день и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска не менее трех календарных дней.

8.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.99 ТК РФ.

8.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учётом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

8.11. В соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам может быть установлен режим дистанционной работы. Решение о введении режима принимается работодателем по согласию с работником и оформляется приказом и дополнительным соглашением к трудовому договору.

Отдельным работникам, по их заявлению, может быть установлен индивидуальный режим работы. Изменение или установление индивидуального режима работы оформляется приказом работодателя и дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.12. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня сокращается на один час – для всех работников (без ущерба основной работе структурных подразделений, занятых обслуживанием здания, а также задействованных при проведении культурно-досуговых мероприятий).

8.13. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

8.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения председателя профкома работников культуры не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

График должен учитывать, что для ряда категорий работников, Кодексом, иными законами предусмотрено право претендовать на определённое время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. По заявлению работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 2 ст. 122 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ч. 2 ст. 122 ТК РФ, ст. 267 ТК РФ);
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК);
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).
- работникам, имеющим трех более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

8.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть менее 14 календарных дней.

Защищая право работника на длительный непрерывный отдых, ТК РФ (ч. 2 ст. 125) допускает возможность отзыва его из ежегодного оплачиваемого отпуска только с его согласия.

При этом работник не лишается неиспользованной части отпуска. Она должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв работника из отпуска определяется письменным приказом работодателя, на котором (или отдельно) письменно выражается согласие работника. Тем же приказом на основании письменного заявления работника решается вопрос о времени, на которое переносится неиспользованная часть отпуска.

Отказ работника от выхода на работу, в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

8.16. К очередному оплачиваемому отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Закона «О культурной деятельности в Курганской области» за стаж работы в организациях:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- свыше 10 лет – 18 календарных дней.

8.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

8.19. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

8.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

IX. Социальные льготы, гарантии

9.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

- при направлении в служебную командировку будут возмещаться расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы и другие обязательные платежи в размерах, определяемых законодательством Российской Федерации в фонд пенсионного и социального страхования, обязательного медицинского страхования;

- обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Фонда пенсионного и социального страхования РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих;

- не нарушать действующее законодательство при реорганизации учреждений, либо сокращении численности работающих.

9.3. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.3.1. В случае смерти работника или близкого родственника (мать, отец, дети, супруг(а)) выплачивать единовременную материальную помощь работнику или близким родственникам в сумме 10 тысяч рублей при наличии финансовых средств.

9.3.2. По возможности содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

9.3.3. Предоставить по заявлению работника краткосрочный отпуск с сохранением на 100% заработка в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) – 3 календарных дня;
- родителям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, дополнительное время для посещения детского сада, школы – до 2 часов в месяц (с сентября по май включительно);
- родителям первоклассников первый учебный день – 1 календарный день;
- родителям выпускников для посещения праздника «Последний звонок» – 1 календарный день;
- в случае вручения детям работника аттестата (диплома) об окончании учебного заведения – 1 день.

9.4. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями – стороны договорились:

- освобождать беременных от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;
- предоставлять другие льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

9.5. Сотрудники, попавшие под частичную мобилизацию, а также заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ (ст. 351.7 ТК РФ). Работодатель приостанавливает трудовой договор с обозначенными сотрудниками до окончания срока службы. В период приостановки трудового договора за работником сохраняется не только рабочее место, но и все социально – трудовые гарантии. Период приостановки включается в трудовой стаж. Сотрудник может вернуться на работу в течении трёх месяцев после демобилизации или окончания военного контракта. После демобилизации работнику в течении полугода после выхода на работу предоставляется преимущественное право на очередной отпуск.

Х. Охрана труда и здоровья

10.1. В целях обеспечения безопасных условий труда, предупреждения производственного травматизма, обеспечения санитарно-гигиенических условий, предотвращения возникновения профессиональных заболеваний у работников стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень мероприятий и сроки указываются в программе производственного контроля муниципального казенного учреждения культуры «Частоозерский центр культурного развития».

10.2. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

10.3. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым

Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

10.4. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и

обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

XI. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников

11.1. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления работникам отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционным работниками принадлежащим им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок размещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

11.2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 18, 21 и 22 ст. 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

XII. Социальное партнёрство

12.1. Председатель профсоюзной организации работников культуры действует в соответствии с законодательством (ТК РФ, законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2. Для осуществления деятельности председателя профсоюзной организации работников культуры работодатель обязуется:

- бесплатно и беспрепятственно предоставлять всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

- предоставлять в бесплатное пользование помещения для проведения заседаний и собраний;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка:

для участия в работе его выборных органов (заседаний, комиссий);

для участия в урегулировании трудовых споров;

для участия в собраниях работников учреждения (отчётно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

12.3. Предоставлять возможность председателю профсоюзной организации работников культуры осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. В недельный срок сообщать председателю профсоюзной организации работников культуры о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

XIII. Заключительные положения

13.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также знакомить вновь принимаемых под роспись .

Председатель профсоюзной организации работников культуры обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (2 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

13.4. 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.

13.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чём составляется соответствующее соглашение.