

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры
Дома культуры микрорайона Гнездово
города Смоленска

на период с «21» января 2024 г.
по «20» января 2027 г.

Принят на общем собрании коллектива
МБУК ДК микрорайона Гнездово
« 21 » января 2024 г.

г. Смоленск, 2024 г.

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
Отдел социальной защиты населения
в г.Смоленске в Заднепровском районе

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 30 » 01 / 20 24 г.
рег. № 2/2024

Зам. начальника отдела Т.Н. Турса
(должность и фамилия специалиста, осуществившего регистрацию)

Подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Смоленской области от 01.12.1999 г. (в редакции от 31.03.2009 г.) № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Регионального соглашения между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2023-2025 годы, Соглашения в Центральном федеральном округе на 2022-2024 годы и других нормативных актов в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение культуры Дом культуры микрорайона Гнездово города Смоленска именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Белякова Андрея Ивановича и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице первичной профсоюзной организации её коллективного руководящего выборного органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Румянцевой Жанны Сергеевны, именуемый далее «Профком».

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учет интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.2.4.Работодатель признает право работников на участие в управлении организацией:

- согласования с профкомом вопросов увольнения работников по инициативе работодателя;
- проведение с профкомом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации.

1.2.5.Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами и не усиливать требования коллективного договора через угрозу забастовок в период его действия при условии выполнения коллективного договора.

1.2.6.Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.7.Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

1.3.Действие Коллективного договора

1.3.1.Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (с «21» января 2024 года по «20» января 2027 года). Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон.

Работодатель, профсоюзный комитет отчитываются о выполнении своих обязательств на общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.

1.3.3.Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов Общероссийского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения;

1.3.4.На работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, но лично уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы при ведении переговоров по разработке и заключению Коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения с просьбой представлять их интересы и работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

1.3.5.На работников учреждения, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном п.п. 1.3.4.

1.3.6.Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение от их имени коллективного договора, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном

порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объёме, гарантированном трудовым законодательством.

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе учреждения.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда.

1.4.5. Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с профкомом.

1.4.6. На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон.

Стороны уполномочивают Комиссию в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.4.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.4.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.4.9. Стороны договорились о проведении информационно-разъяснительной работы среди членов профсоюзов по профилактике ВИЧ/СПИД.

1.4.10. При условии соблюдения Работодателем данного коллективного договора стороны признают приоритетной формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

1.4.11. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление Учреждением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения Учреждением;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- предоставлять работу согласно трудовому договору;
- создавать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- обеспечивать выполнение работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- составлять перечень локальных нормативных актов и документов, подлежащих изменениям в связи с применением профессиональных стандартов.

Работодатель обязуется при приеме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда Учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ.

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора, и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Учреждении;

- содействовать росту квалификации работников;

- обеспечивать защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- чётко, оперативно и компетентно решать в интересах трудового коллектива вопросы финансово-экономической деятельности системы, применения более эффективных форм организации и оплаты труда работников МБУК ДК микрорайона Гнездово;

- не допускать ухудшения финансово-экономического состояния учреждения, бесхозяйственности и расточительства;

- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1.Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением эффективного трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника ст.195.1 ТК РФ. В части требований к квалификации работников применяются профессиональные стандарты.

Профессиональные стандарты применяются в учреждении поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов. План по организации применения профессиональных стандартов включает: список профессиональных стандартов, подлежащих применению, сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении, этапы применения профессиональных стандартов, перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2.4. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом отдельным нормативным актом.

2.5. Трудовой договор оформляется по правилам ст., ст.56,57 ТК РФ как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В соответствии со ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора, поступающие на работу, предъявляют работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- для работающих с детьми, справку об отсутствии судимости и справку о не применении административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

Работодатель запрашивает у работника согласие на обработку персональных данных и согласие для распространения основание ФЗ от 30.12.2020 № 519ФЗ « О внесении изменений в ФЗ «О персональных данных ст. 3.п.1.1.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объёма оказываемых услуг - на время работы самоокупаемых курсов и коллективов;

- с лицами, работающими по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](#) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителем, заместителями руководителя учреждения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

В трудовой договор с работниками кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов - 6-ти месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.9. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, без согласия работника перевод допускается в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного Фонда РФ.

2.12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её ст., ст. 65, 66.1 ТК РФ. (ФЗ от 16.12.2019 года №439ФЗ).

2.13. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

2.15. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, информировать профком о предстоящем сокращении численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует профком, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового высвобождения считается увольнение более 9% от численности работников организации, с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

2.16. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.17. Высвобождаемому работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.18. Стороны договорились, что преимущественное право на оставления на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу;
- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Общероссийского профессионального союза работников культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, семье которых один из её членов имеет статус безработного или пенсионера;

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя производится с согласия профсоюзного комитета в соответствии с п.п. 2.3. ст., ст. 81,82 ТК РФ.

2.20. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2.3 ст. 81 ТК РФ с председателем, заместителями первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Для первичных профсоюзных организаций, входящих в состав районной, городской организации ОПК (Общероссийского профессионального союза работников культуры) вышестоящим выборным органом является районная, городская организация ОПК, для других учреждений - президиум Смоленской региональной организации ОПК.

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Прекращение трудового договора оформляется [приказом](#) (распоряжением) работодателя по правилам ст. 84.1 ТК РФ. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([ст. 66.1 ТК РФ](#)) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [ст. 140 ТК РФ](#). Оформление прекращения трудового договора производится по ст. 84.1. ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Работодатель обязуется назначить приказом ответственное лицо за проведение регистрации заявлений работников об увольнении.

При увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации или кадровой службы и подписью самого работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких-либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

2.22. Работодатель обязуется проводить информирование работников о состоянии рынка труда и об изменениях в законодательстве о занятости, принимает обязательства по сохранению рабочих мест, определяет условия введения сокращенного рабочего дня, вынужденных простоев.

2.23. Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с утвержденным Положением об аттестации, согласованным с профкомом и с обязательным участием представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.24. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы подготовки и

дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.

2.25. Работодатель определяет отдельными локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профкомом:

- порядок освобождения работников по их письменному заявлению от работы на несколько часов;
- порядок предоставления отгулов;
- порядок прохождения диспансеризации с обязательным предоставлением справок с медицинского учреждения.

2.26. При увольнении по соглашению сторон трудового договора (ст., ст. 77,78 ТК РФ) может быть оформлено дополнительное соглашение к трудовому договору.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, графиками сменности, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (36 часов в сельской местности).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ст. 91 ТК РФ.

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Индивидуальная продолжительность рабочей недели распределяется на пять рабочих дней с понедельника по пятницу.

3.5. Стороны пришли к соглашению о необходимости утверждения перечня работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с профкомом.

3.6. Работодатель имеет право временно переводить работников на дистанционную работу в исключительных случаях: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, эпидемии по правилам ст.ст.312.1-312.9 ТК РФ. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Работодатель по согласованию с профкомом принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу по правилам ст. 312.9. ТК РФ.

3.7. Производственно-хозяйственная деятельность учреждения организуется по режиму семидневной рабочей недели с предоставлением выходных дней разным категориям работников по скользящему графику, согласно графику проведения занятий, репетиций и мероприятий.

3.8. Продолжительность ежедневной работы (в т.ч. филиалов учреждения), начала работы, обед, окончание работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва один час, время предоставления устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.10. Стороны договорились, что сверхурочные работы возможны в случаях, оговоренных в ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника по согласованию с профкомом. Личные проблемы работника, связанные со сверхурочной работой, должны внимательно рассматриваться и учитываться. Просьба работника об освобождении от сверхурочных работ должна по возможности удовлетворяться.

3.11. При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала установленного числа рабочих часов. Стороны настоящего Коллективного договора установили вести суммированный учет рабочего времени ежемесячно.

3.12. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом и является приложением к коллективному договору.

3.13. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для следующей категорий работников:

- директор.

3.14. При возникновении необходимости работы в праздничные дни работодатель может привлечь отдельных работников к её выполнению, в связи

с необходимостью обслуживания населения и графиком проведения мероприятий (статья 113 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в праздничный день только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Работа в праздничный день оплачивается в двухкратном размере или компенсируется отгулом.

3.15. В случае производственной необходимости, работника могут перевести на другую работу в том же учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Запрещается переводить на другую работу, противопоказанную по состоянию здоровья. Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более трёх месяцев в году.

3.16. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.17. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену), или не полную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

3.18. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час – для всех работников; на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

3.19. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов производится по правилам ст. 96 ТК РФ.

3.20. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работников.

3.21. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С графиком отпусков Работодатель знакомит работников под роспись. Работодатель обязуется известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала от времени начала отпуска.

3.22. Продолжительность ежегодного отпуска всех работников 28 календарных дней.

В связи со спецификой учреждения отпуска работникам предоставляются преимущественно в летний период.

3.23. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

3.24. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия на основании приказа работодателя с перерасчетом выплаченного сохраняемого заработка за время ежегодного оплачиваемого отпуска, причем часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ежегодный отпуск по заявлению работника может быть перенесен или продлен (ст. 124 ТК РФ):

- при несвоевременной выплате отпускных (в этом случае отпуск начинается со дня, следующим за днем выплаты отпускной суммы);
- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.26. Стороны договорились в целях необходимости обеспечения стабильности кадров, специалистам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставлять и оплачивать дополнительные отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- за использование всего отпуска в осенне – зимний период (с 01.10. по 31.03.) – 2 календарных дня.
- директору за ненормированный рабочий день и расширение зоны обслуживания – 14 календарных дня к отпуску.
- за непрерывный стаж работы в сфере культуры:
 - а) – свыше 3-х лет – 1 календарный день к отпуску;
 - б) – свыше 10-ти лет – 2 календарных дня к отпуску;
 - в) – свыше 15-ти лет – 3 календарных дня к отпуску;
 - г) – свыше 20-ти лет – 4 календарных дня к отпуску;
 - д) – свыше 25-ти лет – 6 календарных дня к отпуску.
- за работу председателя первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

3.27. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к основному отпуску или предоставляться отдельно.

Компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск может быть выплачена только при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.28. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для время (ст. 262.2 ТК РФ).

- матери и отцы, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет;

- одинокие родители, женщины, имеющие трех и более детей, любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.29.Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение краткосрочного дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением среднего заработка:

- в связи с бракосочетанием самого работника или детей - 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;

3.30.Работодатель устанавливает регламентированные перерывы через каждые 1,5 часа при работе на персональном компьютере на 10 минут с сохранением заработка.

3.31.Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением:

- для прохождения промежуточной аттестации:
 - работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учебные заведения высшего профессионального образования, в количестве 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов, в количестве 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно справок-вызовов учебных заведений (ст. 113 ТК РФ);

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда;

- для студентов успешно обучающихся по заочной или очно-заочной форме обучения в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах – 40 календарных дней, и последующих курсах, соответственно по 50 календарных дней.

3.32.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по письменному заявлению для решения семейных и социально –

бытовых вопросов. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.33. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска, определенные настоящим коллективным договором и законодательством (ст. 127 ТК РФ).

3.34. Работодатель приглашает на проводимые мероприятия ветеранов труда.

3.35. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использовать их отдельно в удобное для работника время, согласованное с Работодателем.

4. ФОРМА, СИСТЕМЫ И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что они самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда работников, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом гарантии, установленные законодательством и настоящим договором (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работодатель ежегодно индексирует заработную плату в связи с ростом потребительских цен в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работникам выплачиваются доплаты, надбавки и премии согласно Положениям. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем по согласованию с профкомом.

4.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе постановлений Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», от 07.06.2023 № 1425-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Смоленска», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.04.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих», Министерства культуры Российской Федерации от 21.10.2020 № 1256 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска», Положения по оплате труда работников МБУК ДК микрорайона Гнездово, утвержденного приказом директора от 07.06.2023, Положения по стимулированию работников МБУК ДК микрорайона Гнездово с учетом критериев оценки эффективности, утвержденного приказом директора от 11 января 2016, Положением о премировании работников МБУК ДК микрорайона Гнездово, утвержденного приказом директора от 25.05.2017.

4.3. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Оплата труда работников самоокупаемых коллективов рассчитывается в процентном отношении от доходов по коллективу.

4.4. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей учреждения устанавливается отдельным нормативным правовым актом учреждения.

4.5. Система оплаты труда работников устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается на основе федеральных законов РФ. В минимальную оплату труда включаются все виды выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7. Работникам, труд которых оплачивается в размере МРОТ, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни выплачивается сверх МРОТ. (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-п).

4.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 8, 23 каждого месяца с обязательной выдачей расчетных листков под расписку. Форму расчетного листка работодатель утверждает по согласованию с профкомом. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

Заработная плата выплачивается Работникам по зарплатным пластиковым картам каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работников в Сбербанке 23 числа аванс, 8 окончательный расчет за предыдущий месяц работы не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 (пять) рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6 ст. 136 ТК РФ).

4.9. Работникам, за исключением работников, получающим оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которых они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере среднего заработка. Сумма расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относится к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для занижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) и другим работникам.

4.10. Заработная плата работников состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.11. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с учредителем МБУК ДК микрорайона Гнездово, в соответствии с должностью, квалификацией работника, и условиями трудового договора.

4.12. Источником выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, разовых вознаграждений, оплаты труда по договорам гражданско-правового характера является фонд оплаты труда (далее ФОТ).

4.13. ФОТ формируется из:

- гарантированного финансирования учредителем тарификационного списка работников (бюджетное финансирование);
- стимулирующих выплат:
 - ~ выплат за выслугу лет;
 - ~ надбавки водителям за классность;

- ~ выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ~ выплата за качество выполняемых работ;
- ~ премиальная выплата по итогам работы.
- средств от приносящей доходы деятельности учреждения (внебюджетное финансирование).

4.14.ФОТ расходуется на:

- выплату заработной платы:
 - ~ должностных окладов;
 - ~ компенсационных выплат;
 - ~ стимулирующих выплат
- выплату разовых вознаграждений:
 - ~ к юбилейным датам: учреждения или 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие работников, бракосочетание, рождение ребенка;
- оплату труда по договорам гражданско-правового характера;
- командировочные расходы.

4.15.Средства, получаемые от приносящей доходы деятельности МБУК ДК микрорайона Гнездово, распределяются следующим образом:

а) материальные затраты согласно смете расходов;

б) остаточный доход распределяется:

30% направляется в фонд творческого, производственного социального развития;

70% в фонд оплаты труда и материальное стимулирование работников.

4.16 СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, что

В целях материального стимулирования труда работников МБУК ДК микрорайона Гнездово Работодатель обязуется производить стимулирующие и компенсационные выплаты к должностным окладам работников в пределах фонда оплаты труда.

4.17.Стимулирующие и компенсационные выплаты производятся согласно:

- постановления Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска»;

- постановления Администрации города Смоленска от 07.06.2023 №1425-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Смоленска»;

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.04.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Министерства культуры Российской Федерации от 21.10.2020 № 1256 «Об утверждении

перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, от 01.12.2008 № 1962-адм «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений города Смоленска»;

- Положения по оплате труда работников МБУК ДК микрорайона Гнездово, утвержденного приказом директора от 07.06.2023;

- Положения по стимулированию работников МБУК ДК микрорайона Гнездово с учетом критериев оценки эффективности, утвержденного приказом директора от 11 января 2016;

- Положением о премировании работников МБУК ДК микрорайона Гнездово, утвержденного приказом директора от 25.05.2017;

- настоящего Коллективного договора;

- Положения о материальном стимулировании сотрудников МБУК ДК микрорайона Гнездово.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплату сверхурочной работы;

- доплату за работу в ночное время;

- оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за выслугу лет;

- надбавка водителям за классность;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- премиальная выплата по итогам работы;

- материальная помощь;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.18. При совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, и устанавливается к окладу (должностному

окладу) в процентах или абсолютном размере. Доплата производится из фонда экономии заработной платы и устанавливается приказом директора.

4.19. Заработная плата, полученная за выполнение работником другой совмещаемой работы, выплачивается сверх МРОТ. (Постановлением Конституционного суда РФ от 16.12.2019 № 40-п).

4.20. Порядок установления надбавок и доплат к должностным окладам:

Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой приказом директора МБУК ДК микрорайона Гнездово.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (минимальному должностному окладу) работниками учреждений культуры в зависимости от общего стажа работы в учреждениях в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 10%;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет включительно – 20%;
- при стаже работы от 10 года до 15 лет включительно – 30%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 40%.

Право на получение надбавки имеют все работники учреждений культуры (кроме временных).

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных или срочных работ, также напряженность в труде устанавливаются приказом директора МБУК ДК микрорайона Гнездово по согласованию с профсоюзным комитетом на определенный срок, но не более одного года, и предельными размерами не ограничиваются и устанавливаются следующим работникам:

- директору;
- зам. директора;
- художественному руководителю;
- заведующим отделам;

4.21. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада), рассчитанной за час работы. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов утра.

4.22. При работе с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается повышенная оплата труда на 4%.

4.23. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за

каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. ст. 142 ТК РФ).

4.24. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Работникам, отстраненным от работы в соответствии с медицинским заключением на срок до 4 месяцев, выплачивать заработную плату в размере одной минимальной оплаты труда.

4.25. Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере, за исключением лиц, привлеченных к работе по разовым гражданско-правовым договорам.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, кроме работ по графикам сменности, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.26. Работникам при расчете оплаты труда за нерабочие праздничные дни учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты. (Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

4.27. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первых-пятых курсах по 40 дней, для сдачи государственных экзаменов - один месяц.

4.28. Установление и снятие надбавок и доплат:

- Надбавки и доплаты к должностным окладам устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в улучшение качества выполняемых работ, проводимых мероприятий;

- Надбавки и доплаты выплачиваются при условии выполнения заданного объема работ, как по основной, так и по совмещаемой профессии;

- Надбавки и доплаты к должностным окладам уменьшаются на 10% или не выплачиваются при ухудшении качества выполняемых работ или невыполнении установленных требований по объему работ, а также при недостатке финансовых средств для их выплаты.

Снятие или уменьшение надбавок и доплат к должностному окладу производится приказом директора за:

- несоблюдение установленных требований к качеству и объему выполняемых работ;

- невыполнение в срок запланированных заданий, работ, объемов;
- невыполнение приказов администрации, рекомендаций методической службы, повлекших за собой снижение качества работы;
- допущения искажений в отчетной и учетной документации;
- невыполнение заданного объема по совмещаемой работе;
- нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствия финансовых средств на надбавки и доплаты.

4.29. Премирование работников:

Премиальная выплата выплачивается работникам с целью материальной заинтересованности в своевременном и качественном исполнении своих трудовых обязанностей, выполнении установленных норм труда, а также с целью повышения ответственности работников за порученные им участки работы.

Основаниями для премиальной выплаты являются:

- выполнение норм труда;
- развитие творческих инициатив,
- проведение массовой работы,
- внедрение инновационных форм деятельности;
- творческий подход к работе, участие в проведении городских мероприятий, организации досуга населения;
- умелое руководство в создании стабильного коллектива;
- оказание платных услуг населению;
- внедрение маркетинга в деятельность ДК;
- внедрение новых информационных технологий;
- активный поиск и привлечение внебюджетных средств для развития ДК;
- награждение Почетными грамотами города Смоленска, Смоленской области.

4.30. Фонд премирования формируется:

- из экономии фонда оплаты труда;
- средств от платных услуг, оказываемых населению;
- спонсорской помощи.

Премирование из экономии фонда оплаты труда производится пропорционально отработанному времени в процентном или абсолютном отношении от должностного оклада.

Премирование из средств от платных услуг, оказываемых населению, производится в зависимости от вклада каждого подразделения в общий объем заработанных средств.

Премиальная выплата предельными размерами не ограничивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Право на премиальную выплату имеют все работники согласно штатного расписания и тарификационного списка.

15 % от общего фонда премирования из экономии фонда оплаты труда для поощрения сотрудников за производственные успехи, дополнительный объем работы, распределяется директором без согласования с ПК.

Премиальные выплаты утверждаются всем работникам независимо от занимаемой должности директором по согласованию с ПК;

Премирование директора из средств от платных услуг, оказываемых населению, из экономии фонда оплаты труда производится приказом вышестоящей организации.

Премииальные выплаты производятся:

- ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, девять месяцев, год;
- к юбилейным датам сотрудников, праздничным датам.

Премииальная выплата не производится:

- при невыполнении норм труда, ухудшении качества массовых мероприятий;

- работникам, имеющим взыскания;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, в период прохождения испытательного срока.

4.31. Сохранение за работниками средней заработной платы на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства дополнительной диспансеризации.

4.32. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия соответствующим органом решения о выдаче диплома.

5. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности организации.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Выполнение целей создания здоровых и безопасных условий труда работников, выполнение требований Трудового Кодекса РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, охраны окружающей среды.

5.2.2. Открытость информации по вопросам охраны труда в рамках действующего законодательства.

5.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагается на работодателя.

Работодатель обязан создавать безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работника.

5.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.4.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда;

5.4.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;

5.4.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;

5.4.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

5.4.5. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи.

5.4.6. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.4.7. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.8. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам.

5.4.9. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров работников, беспрепятственно отпускает работников для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы по правилам ст. 185.1 ТК РФ.

5.4.10. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

5.4.11. Информировать работников о профессиональных рисках в соответствие с приказом Минтруда России от 29.10.2021 года № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению их уровней».

5.4.12. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

5.5.Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

5.5.Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда,

5.6.Осуществлять систематическое пополнение аптечки первой помощи в учреждении.

5.7.Работодатель не должен допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ);

5.8.Работники обязаны проходить вне очередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ);

5.9.Работники обязаны проходить периодическое медицинское обследование, согласно норм действующего законодательства.

5.10.Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров.

5.11.Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или администрацию учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.12.Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в учреждении.

5.13.Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование.

5.14.Профсоюзный орган с представителем работодателя осуществляют:

- профсоюзный орган создает комиссию по охране труда, под председательством лица, прошедшего обучение в учебном центре; комиссию по охране труда необходимо создавать в соответствии со ст.224 ТК РФ;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 ТК РФ).

5.15. Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.16. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда, сообщать работодателю в течение 3-х часов о не выходе на работу в связи с болезнью.

- 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 по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

6.1. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны коллективного договора договорились:

6.1.1. Создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи формирование трудовых династий;

6.1.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по её реализации.

6.1.3. Создать Совет молодых специалистов, молодых работников.

6.1.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

6.1.5. Поощрение специалистов за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях, КВН, слетах.

6.1.6. Организовывать и проводить туристические слеты, направленные на пропаганду здорового образа жизни, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

6.1.7. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.8. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу.

6.1.9. Предоставлять работникам, одиноким родителям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, дополнительный свободный день ежемесячно с сохранением заработной платы.

6.1.10. Предоставлять помимо льгот, предусмотренных законодательством о труде, один оплачиваемый день в месяц одиноким и многодетным матерям (3-е детей и более), женщинам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и беременным женщинам.

6.1.11. Планомерно проводить информации и беседы по профсоюзному воспитанию людей.

6.1.12. Возродить на новой основе наставничества опытных работников над молодыми работниками.

6.1.13. Информирование о работе профсоюзной организации, участие в коллективных действиях профсоюза.

6.1.14. Добиваться формирования таких качеств молодых россиян, как гражданственность и патриотизм, толерантность и уважение к представителям другой культуры, гармоничное и духовное развитие, высоконравственное поведение.

6.1.15. Подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми кадрами для стабильного развития и расширение сферы деятельности профсоюзной организации.

6.1.16. Введение в выборные профсоюзные органы представителей молодежи.

7. ПРОФСОЮЗ-ПРЕДСТАВИТЕЛЬ И ЗАЩИТНИК ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет и председателя первичной профсоюзной организации представителем, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях.

7.2. Работодатель и должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации и профкому в осуществлении ими своей уставной деятельности.

7.3. Работодатель признает большую общественную значимость профсоюзного объединения работников в деле решения вопросов жизни трудового коллектива, обеспечения социального климата, стабильной работы, повышения эффективности, укрепления трудовой дисциплины.

Работодатель принимает обязательства по стимулированию профсоюзного членства, а именно:

7.3.1. Работникам, членам Общероссийского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения выплачивается дополнительная материальная помощь к отпуску при наличии фонда экономии труда.

7.3.2. Работникам, членам Общероссийского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения один раз в календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней. Денежная компенсация за данный дополнительный отпуск не предоставляется. Если работник в текущем календарном году не использовал данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска, то право на его использование на следующий календарный год не переносится. При увольнении работника компенсация за данный вид отпуска не выплачивается.

7.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатные юридические консультации по всем вопросам законодательства,
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- бесплатное оформление исковых заявлений в суд;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- получение в преимущественном порядке путевок с 20-ти % скидкой на санаторно-курортное лечение в санаториях «Красный Бор» и санаториях ФНПР.
- предоставление бесплатных билетов детям на Новогодние утренники.

7.5. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

- поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу;
- обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;
- предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и детям, работающим в одном учреждении;
- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;
- материальное поощрение работников в связи с юбилейными и профессиональными датами, детей работников в связи с окончанием средней школы с оценками «хорошо» и «отлично».

7.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой, транспортом.

7.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденные от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:

- председателю первичной профсоюзной организации - 8 часов в месяц;
- членам профкома (по представлению председателя) - 2 часа в месяц.

7.8. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление Смоленской региональной организации ОПРК для первичной профсоюзной организации и через бухгалтерию организации, отчисляет при наличии денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу с работниками и членами их семей из внебюджетного фонда.

7.9. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.10. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, социальному страхованию.

7.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка: председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых их мероприятиях.

7.13. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

7.14. Работодатель согласовывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

7.15. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.16. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

7.17. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, мастерские, другие места работы в учреждении;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.18. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в нём социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 5-ти дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

7.19. Через средства информации, имеющиеся в организации (стенды, доски объявлений), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.20. На профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В области социальных гарантий и льгот стороны пришли к соглашению:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд

социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и обязательное медицинское страхование.

8.1.2. Оказывать материальную помощь работникам в пределах фонда оплаты труда:

- в связи со смертью близких родственников;
- членам семьи в случае смерти работника учреждения;
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

Размер суммы материальной помощи определяется по согласованию с профкомом.

8.1.3. Выдавать единовременную выплату в пределах фонда оплаты труда:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- к юбилейным датам – 50-летию, 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию работника или учреждения.

Размер суммы выплаты определяется по согласованию с профкомом.

8.1.4. Оплачивать расходы по служебным командировкам в размерах, установленных законодательством.

Возмещение проезда к месту командировки и обратно производится согласно представленных оправдательных документов, а при их утере – по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда. В таком же порядке производить возмещение расходов при следовании в командировку на собственном транспорте, но при удалении места командировки более чем на 200 км. от места нахождения учреждения.

8.2. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8.3. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников на транспорт по служебным вопросам в рабочее время, в следующем порядке: могут ежемесячно приобретаться 3 проездных билета за счёт средств от платной деятельности учреждения

8.4. Работники МБУК ДК микрорайона Гнездово имеют право на льготы при оплате за занятия в самокупаемых коллективах:

Для работников, работающих по основному месту работы:

- в размере 100% за занятия самого работника и его детей;
- в размере 50% за занятия внуков.

Для работников, работающих по совместительству:

- в размере 50% за занятия самого работника и его детей;

Льгота предоставляется за занятия не более чем в двух самокупаемых коллективах на 1 человека.

Процент оплаты преподавателю самокупаемых курсов производится в полном размере. Расходы для предоставления льгот покрываются за счёт приносящей доход деятельности учреждения.

8.5.Работодатель обеспечивает детей работников (до 14 лет) новогодними подарками и билетами на новогодние представления учреждения бесплатно.

8.6.Предоставлять право коллективу самостоятельно определять сроки использования очередных отпусков своим работникам.

8.7.Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей. В этих целях Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзной организации залы Дома культуры. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, а также оборудование указанных объектов осуществляются Работодателем.

Профком осуществляет эффективную организацию деятельности переданных ему в пользование объектов культуры, с целью максимального удовлетворения интересов и потребностей работников учреждения и членов их семей.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (с «21» января 2024 года по «20» января 2027 года) и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.2.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Об итогах выполнения коллективного договора стороны отчитываются на конференции работников или на расширенных совместных заседаниях дирекции и профкома не реже 2 раз в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного коллективного договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

9.3.Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения работников.

9.4.Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

9.5.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.6.В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 382, 385, 386, 387, 388, 390, 391 ТК РФ).

9.7.Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

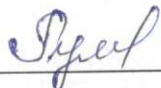
9.9. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового коллективного договора; двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Работодатель
Директор МБУК ДК
микрорайона Гнездово

 А.И. Беляков

«11» января 2024 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Ж.С. Румянцева

«11» января 2024 г.

КД не противоречит ч.3 ст. 43 ТК РФ т.к. разделе 7 представлены условия, касающиеся взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации и адресованы не всем работникам, а только членам профсоюза. Это подтверждено решением суда Дзержинского района г. Нижнего Тагила Свердловской области от 25.01.2011 года дело № 2-35/2011.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МБУК ДК микрорайона Гнездово.
3. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей МБУК ДК микрорайона Гнездово.
4. Положение по стимулированию работников МБУК ДК микрорайона Гнездово с учетом критериев оценки эффективности труда.
5. Положение о премировании работников МБУК ДК микрорайона Гнездово.
6. Положение о нематериальном стимулировании (моральном поощрении) работников МБУК ДК микрорайона Гнездово.
7. Соглашение по охране труда.