

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Абазинский Культурный центр»
655750, Республика Хакасия, г. Абаза, ул. Ленина 24-а
телефон 8 (39047) 2-41-21, 2-57-71

Коллективный договор

Между работодателем
МБУК «Абазинский Культурный центр» и работниками
по решению социально-трудовых и социально-экономических вопросов
на 2023 – 2026 годы

Принято собранием профсоюзной организации


«10» февраля 2023г.

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ

Председатель ПК МБУК
«Абазинский Культурный центр»
Г.С. Каравайная
«20» февраля 2023 г.

 Каравайная Г.С.
(подпись) (Ф. И. О.)

Директор МБУК
«Абазинский Культурный центр»
Н.М. Дьяченко
«20» февраля 2023 г.

 Дьяченко Н.М.
(подпись) (Ф. И. О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи договора.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБУК «Абазинский Культурный центр» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии со ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: директор МБУК «Абазинский Культурный центр», именуемый далее «Работодатель», в лице **Дьяченко Натальи Михайловны** и работники МБУК «Абазинский Культурный центр», в лице председателя профсоюзной организации «Абазинского Культурного центра» **Каравайной Галины Семёновны**.

1.3. Предмет договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда социальных гарантий. Коллективный договор закрепляет обязанности работодателя и работников сотрудничать на условиях полного доверия и взаимопонимания с целью реализации всех положений и обязательств, предусмотренных договором, разрешения возможных спорных ситуаций путем переговоров и личных контактов.

1.4. Сфера действия договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «Абазинский Культурный центр», независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм законодательства, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения на принципах:

- сотрудничества, уважения и учета интересов друг друга, стремления к компромиссным решениям;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств;
- заинтересованного участия сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- обязанности выполнения коллективного договора;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.6. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Работодатель и Представитель обеспечивают ознакомление с настоящим коллективным договором работников учреждения в течение 10-ти дней, с момента подписания, а так же всех вновь принимаемых на работу лиц Представитель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Любой пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Председателя совета трудового коллектива:

- учет мнения представительного органа работников (Председатель совета трудового коллектива);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами, ст. 53 ТК РФ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Работодатель и работники обязуются соблюдать изложенные в настоящем коллективном договоре обязательства.

2.2. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать производственную дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу «Абазинского Культурного центра», выполнять установленные нормы труда.

2.3. Работодатель и работники учреждения признают своим долгом тесно сотрудничать для достижения стабильной работы учреждения, конкурентоспособности его продукции, увеличения объемов предоставляемых услуг, улучшения их качества, повышения производительности труда, охраны собственности МБУК «Абазинский Культурный центр», повышения безопасности на работе, получение прибыли – как источника стабильности предприятия и благосостояния каждого работника.

2.4. Работодатель и совет трудового коллектива Учреждения несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ и установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. В трудовом договоре оговаривается трудовая функция работника, показатели и критерии эффективности его деятельности, а также размер поощрения за достижение личных результатов труда, условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.3. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

Работник и работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

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

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

Срок испытания не может превышать 3 месяца, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2х месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, Коллективным договором.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме согласно ст. 72 ТК РФ.

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

3.7. Работодатель или его полномочный председатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с

настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локально нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ), должностными обязанностями.

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

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

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

3.9. Сокращение численности или штата Работников:

3.9.1. Работодатель обязуется уведомлять председателя совета трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Увольнение по инициативе работодателя, в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности работников или штата Учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Председателя совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

3.9.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, получившие в данной организации увечье или проф. заболевание;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16-летнего возраста;
- одинокие матери и отцы, при наличии ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работники – единственные кормильцы в семье;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица, имеющие статус «многодетные»;

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

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

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в

отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке Работодатель обязан в письменной форме, сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств организации (при наличии таковых) профессиям, по которым имеются вакансии;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты МБУК «АКЦ»):

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

4. ГАРАНТИИ МОБИЛИЗОВАННЫМ РАБОТНИКАМ

4.1. Согласно Указу Президента от 21.09.2022г. № 647 «О частичной мобилизации», учреждение Культурного центра гарантирует соблюдение действующего законодательства РФ (Постановление Правительства от 22.09.2022г. № 1677 «О приостановлении трудового договора с мобилизованным»), для работников, попадающих под частичную мобилизацию:

4.1.1. Работодатель обязуется сохранить рабочее место за мобилизованным работником и право вернуться на работу после военной службы.

4.1.2. Работник обязуется предоставить повестку о призыве на военную службу по мобилизации.

4.1.3. Работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора (к таким договорам относятся как срочные, так и бессрочные трудовые договоры, а также договоры в период испытательного срока). Бухгалтерия обязана на основании этого приказа произвести расчет сотрудника, не дожидаясь даты выплаты заработной платы.

4.1.4. Если Работодатель успел издать приказ об увольнении мобилизованного, то его необходимо отменить, издав приказ о приостановлении трудового договора.

4.1.5. Период приостановления трудового договора учитывается в трудовой стаж и для пенсионного, и для обязательного социального страхования. Не смотря на то, что в период прохождения службы Работодатель страховые взносы за сотрудника не уплачивает, при выплате пенсии финансирование таких периодов обеспечивается государством.

4.2. Культурный центр, обеспечивает также, и дополнительные трудовые гарантии для семей мобилизованных граждан, а именно для второго родителя ребенка до 14 лет:

4.2.1. Работодатель не имеет права, без их согласия, привлекать к сверхурочным работам, к работе в выходные, праздничные дни, направлять в командировку.

4.2.2. Второй родитель получает преимущественное право сохранения рабочего места в случае сокращений в учреждении.

4.3. Работодатель имеет право на время мобилизации работника взять на его место другого, но только по срочному трудовому договору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством, трудовым договором, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

При регулировании рабочего времени в Учреждении обе стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных ст. 91 ТК РФ.

5.2. Режим рабочего времени должен предусматривать различную продолжительность рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями; шестидневную с одним выходным днем, работа в режиме гибкого рабочего времени.

Продолжительность рабочего для сотрудников Учреждения утверждается приказом директора по каждой должности согласно функциональным обязанностям.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного дня в неделю либо сокращение продолжительности дня в течение недели;

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.4. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для должностей, перечисленных в приложении № 1. Работники из этого перечня, по распоряжению руководства, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 100 ТК РФ).

5.5. Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Работа в выходные и нерабочие (праздничные) дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 60 минут.

5.9. В учреждении устанавливаются регламентированные перерывы для сотрудников, работающих на ПК по вводу информации: через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут. Суммарное время работы с ПК за рабочую смену не должен превышать 6-ти часов.

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

5.11. 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).

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.14. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

5.15. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- 8 календарных дней на основании Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст. 321 ТК РФ).

- 5 календарных дней за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ) согласно перечню должностей в Приложение № 1.

- за стаж работы в отрасли культуры и искусства (подтвержден записями трудовой книжке, либо сведений о трудовой деятельности работника) из расчета:

- от 5 до 10 лет в количестве – 3 (трех) календарных дней;

- от 10 до 15 лет в количестве - 4 (четырёх) календарных дней;

- свыше 15 лет в количестве – 5 (пяти) календарных дней.

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

5.16. 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).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется по просьбе работника (опекуна, попечителя) предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

5.18. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на **социальный оплачиваемый отпуск**, в пределах лимитов бюджетных обязательств по смете расходов МБУК «АКЦ» в связи:

- 1) со смертью близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры) - 5 дней;
- 2) собственной свадьбы - 1 день;
- 3) для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) – 1 день;
- 4) сопровождения детей начальных классов в школу в первый день учебного года – 1 день;
- 5) родителям, имеющих выпускников, для участия в последнем звонке – 1 день;
- 6) проводы ребенка в армию – 1 день;
- 7) прохождение **вакцинации** (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 оплачиваемых дня;
- 8) прохождение обязательного медицинского осмотра детей - 2 дня;
- 9) прохождение обязательной диспансеризации – 2 дня;
- 10) при выезде на консультацию и обследование в республиканскую больницу – 3 дня в год, на основании медицинских документов.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- 1) в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- 2) ветеранам труда – до 30 дней;
- 3) работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- 4) председателю совета трудового коллектива – до 5 рабочих дней и членам совета трудового коллектива - до 3 рабочих дней;
- 5) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней;
- 6) работающим инвалидам – до 60 дней;
- 7) работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- 8) работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 дней;
- 9) одинокой матери, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- 10) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5.20. Работники МБУК «АКЦ», выходя в рабочее время из служебного помещения, обязаны поставить в известность о месте нахождения и предполагаемом времени возвращения, и получить на это разрешение директора, заведующего ДК, оставив посетителям извещение о своем отсутствии. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, в течение рабочего дня, считается прогулом (ст. 81 п. 6 «а» ТК РФ);

5.21. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя в начале рабочего дня о посещении учреждения здравоохранения, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ДИСТАНЦИОННАЯ (удаленная) РАБОТА

6.1. Дистанционная (удаленная) работа осуществляется в учреждении на основании Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ об удаленной и дистанционной работе – с соответствующими изменениями и дополнениями в ТК РФ с 2021 года.

6.2. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение Работником обязанностей, предусмотренных Трудовым договором вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно временно.

6.3. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

6.4. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

6.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 312.3 ТК РФ.

6.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом (телефонной, мобильной, интернет и т.д.), так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения электронного документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего дня.

6.7. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

6.8. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованием охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

6.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

6.10. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случаях производственной необходимости.

6.11. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случаях производственной необходимости по согласованию с Работодателем.

7. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

- проводить повышение квалификации работников не реже одного раза в пять лет;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательства;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

7.3. Работник обязан:

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

7.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов МБУК «АКЦ», но и исходя из потребностей личного роста работника;

7.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более высокую должность с повышением должностного оклада, при наличии в МБУК «АКЦ» вакантных должностей.

8. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). Размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда, которое является самостоятельным локальным актом учреждения, утверждаются директором с учетом мнения представительного органа.

8.2. Оплата труда всех работников производится на основе Новой системы оплаты труда (НСОТ) работников организаций бюджетной сферы. Должностной оклад устанавливается за счет применения повышающего коэффициента к базовому окладу. Повышающий коэффициент, предусмотренный в штатном расписании, устанавливается работодателем. Кроме основной заработной платы работнику выплачиваются ежемесячные

стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты производятся при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, коллективным договором, а также установленными критериями оценки.

8.3. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.4. Фонд оплаты труда определяется Учреждением, исходя из финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, а также объема текущих расходов на выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг.

8.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются за день до выдачи заработной платы.

8.6. Заработная плата начисляется и выплачивается не реже чем каждые полмесяца: до **30** числа текущего месяца и до **15** числа следующего за текущем месяцем, в котором она была начислена (ст. 136 ТК РФ).

8.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст. ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

8.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в фиксированном размере по договоренности обеих сторон.

8.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить проценты за задержку в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

8.11. Любые удержания из заработной платы работника осуществляются в соответствии со ст. 137, 138 ТК РФ, а иные только с его письменного соглашения.

8.12. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального направления, предоставлять независимо от наличия, у образовательных учреждений, аккредитации.

8.13. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.14. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда в отношении работников Учреждения и выражается в процентах или твердой сумме.

8.15. Размер разовой премии (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором:

- по итогам успешной работы;
- по итогам работы за год при наличии денежных средств, может выплачиваться премия за высокое качественное выполнение работ;
- за выполнение работником конкретного дополнительного задания;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение поручений руководителя, выполнение работ, не входящих в основные должностные обязанности, проведение дополнительных внеплановых мероприятий.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности, работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

9.2. К иным выплатам относятся:

9.2.1. Выплаты молодым специалистам:

- в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров, молодым специалистам, в течение трех лет с момента окончания учебного заведения выплачивается повышающий коэффициент к должностному окладу, в размере - 1,3 и 1,5 – для выпускников с дипломом отличника.

9.2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

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

- В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой части указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Основанием для выплаты является приказ директора по Учреждению.

- Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

- Единовременная выплата не выплачивается:

- 1) работникам, принятым на работу по внешнему совместительству;
- 2) работникам, заключившим срочный трудовой договор;
- 3) работникам, уволенным по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

- Размер единовременной выплаты составляет $\frac{1}{2}$ от МРОТ, установленного на дату ухода в отпуск, с учетом районного коэффициента и северной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

9.2.3. Единовременное премирование к профессиональным праздникам:

- Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональному празднику – «День работника культуры» - 25 марта.

- Размер выплаты к профессиональному празднику, устанавливается директором, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

- Выплата к профессиональному празднику осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события, на основании приказа директора.

- Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на дату профессионального праздника.

- Выплата не производится в случаях, когда работник:

- 1) находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- 2) находится в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;
- 3) принят на работу по внешнему совместительству;
- 4) заключил срочный трудовой договор.

9.2.4. Выплаты работающим юбилярам, которым исполняется 50, далее через каждые 10 лет, выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальных учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере культуры и искусства, не менее 10 лет.

- Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников, включая директора, и не может превышать 5 тыс. рублей.

- Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, может быть произведена в течении календарного года, являющегося для работника юбилейным

9.2.5. Выплата в случае рождения ребенка либо при усыновлении. При условии, если оба супруга работают в учреждении, материальная помощь выплачивается одному из них.

- Размер выплаты – не менее 5 тыс. рублей.

9.2.6. Выплата работникам, чьи дети (в том числе и находящиеся под опекой/попечительством работника) являются выпускниками детских садов и средних общеобразовательных школ (11 класс), в размере 1000 рублей на каждого ребенка.

- В случае, если в учреждении работают оба родителя выпускника (выпускницы), выплата производится каждому из них.

9.2.7. Материальная помощь, в связи со стихийным бедствием либо другими чрезвычайными обстоятельствами (пожар, наводнение, утрата имущества и др.), либо в результате противоправных действий третьих лиц.

- Размер выплаты определяется индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств, но не может быть выше 2-х должностных окладов.

- Материальная помощь может быть выплачена только при условии наличия средств у учреждения на эти цели.

- Оказание материальной помощи носит заявительный характер и производится бухгалтерией на основе распоряжения директора.

9.2.8. Единовременная денежная выплата в случае заболевания и лечения, связанного, в том числе, и с оперативным вмешательством по медицинским показаниям.

- Размер выплаты – не менее 10 тыс. рублей.

9.2.9. Единовременная денежная выплата на погребение выплачивается работнику в случае смерти членов семьи работника (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере не менее 15 тыс. рублей.

9.2.10. Работодатель гарантирует, что в случае направления работника в служебную командировку, даже на один день, Работнику возмещаются расходы на питание, в размере – **500 рублей в день.**

9.3. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя:

9.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации. Достоверно предоставлять в территориальные органы пенсионного фонда сведения о стаже и заработке застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов и нормативных документов.

9.3.2. Обеспечивать права работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 86 – ст. 90 ТК РФ.

9.3.3. Обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

9.3.4. Обеспечивать эффективную работу комиссии по охране труда.

9.3.5. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

- отсутствия привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов в возрасте до 16 лет.

9.3.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

9.3.7. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой). **За особые трудовые заслуги перед обществом и государством** работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Работодатель и профсоюз признают и обеспечивают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения.

10.2. Работодатель обязан обеспечить, согласно статье 214 ТК РФ:

10.2.1. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным и нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

10.2.2. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативного значения.

10.2.3. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах о существующих профессиональных рисках и их уровни, а также о мерах по защите от воздействия 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.

10.2.4. Обучение Работников 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 и проверку знания требований охраны труда.

10.2.5. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных психиатрических освидетельствований 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.

10.2.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

10.2.7. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.8. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.2.9. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

10.2.10. Обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

10.2.11. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по охране труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

10.2.12. Создание санитарного поста с аптечкой, укомплектованного набором лекарств, для оказания первой медицинской помощи. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованием охраны труда, а также доставка работников, заболевших и (или) пострадавших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости – оказание им неотложной первой помощи.

10.2.13. Осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.14. Создание комиссии по охране труда из представителей работников подразделений учреждения.

10.2.15. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение по охране труда, в том числе обучения по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

10.2.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.2.17. Создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

10.2.18. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере в размере 0,2% от суммы затрат на деятельность Учреждения.

10.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, в том числе обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств, индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

10.4. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников, а именно выплату единовременного пособия в случаях:

10.4.1. гибели Работника на производстве на каждого его иждивенца в размере 30% годового заработка погибшего;

10.4.2. установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 20% годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 15% годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 10 % годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

10.5. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.6. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных:

10.6.1. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+20 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, комиссией по охране труда составляется акт, который передается директору и председателю совета трудового коллектива. (СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»). Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

10.6.2. Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Учредителя – администрации МО г. Абазы, Работодателя наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Учреждения и его структурном подразделении: угрозе совершения террористического акта; стихийных бедствий; при пожарах (любых масштабов); при отсутствии освещения в темное время суток; при отсутствии водоснабжения корпуса одного рабочего дня.

При создании аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

10.7. С целью предупреждения и предотвращения случаев ВИЧ-инфекций среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытие ВИЧ-статуса при приеме на работу.

Работодатель мотивирует сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

10.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.8.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.8.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

10.8.4. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.

10.8.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий: комитета (комиссии) по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний требований охраны труда, по специальной оценке условий труда, по оценке уровней профессиональных рисков;

10.8.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные акты по охране труда Учреждения.

10.8.7. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.

10.8.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.8.9. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

11. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль, над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. В недельный срок сообщить соответствующему органу профсоюзной организации, о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

11.3. В случаях, предусмотренных законодательством, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ.

11.4. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа.

11.5. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

11.6. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов, со стороны органов управления организацией, руководителей подразделений.

11.7. При наличии письменных заявлений членов профсоюза одновременно с выдачей заработной платы бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.8. Освобождать членов выборных профсоюзных органов, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

11.9. Введение новых условий труда или их изменение производится только по согласованию с профсоюзной организацией.

11.10. Профсоюзная организация участвует и выделяет из профсоюзного бюджета необходимые средства для реализации и пропаганды корпоративных программ по работе с молодежью, организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

11.11. Профсоюзная организация в обязательном порядке дает мотивированное мнение в отношении члена профсоюза, в случае вынесения на него дисциплинарного взыскания.

11.12. Для надлежавшей защиты прав и интересов работников, комиссия по распределению стимулирующего фонда и комиссия по расследованию дисциплинарного проступка создается членством на паритетных основаниях с профсоюзной организацией.

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

- бесплатная юридическая консультация по трудовым и правовым вопросам;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение новогодних подарков для работников и их детей;
- получение материальной помощи из средств профкома для ликвидации последствий стихийных бедствий (пожара, наводнения и т.д.), причинивших ущерб здоровью или имуществу работника;
- получение материальной помощи в связи: со смертью близких родственников; с рождением детей; трудным финансовым положением работников, имеющих 3х и более детей до 18 лет, либо одинокого родителя, воспитывающего одного и более детей до 18 лет; с регистрацией брака впервые; с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 и 70 лет.

11.14. Получение материальной помощи членам профсоюза допускается не более одного раза в год. Материальная помощь выделяется на основании заявления члена профсоюзной организации, ходатайства профсоюзной организации и других сопутствующих документов.

11.15. Право на материальную помощь имеет член профсоюза, состоящий на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации более одного года и выплачивающий профсоюзные взносы регулярно.

11.16. За невыполнение или нарушение уставных обязанностей членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учете материальная помощь не оказывается.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2023 – 2026 гг. и вступает в силу со дня подписания.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения, представителями сторон, подписавшими договор.

12.3. Стороны договорились, что текст договора должен быть растиражирован и доведен работодателем до сведения работников в течение 10-х дней после его подписания.

12.4. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

12.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Представители сторон ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников организации.

12.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня заключения должен быть зарегистрирован в соответствии с действующим законодательством (ст. 50 ТК РФ).

12.8. За три месяца до истечения срока действия коллективного договора Стороны проводят коллективные переговоры, по итогам которых могут принять решение о продлении действия коллективного договора еще на три года (ст. 43 ТК РФ).

12.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

13.1. Приложение к коллективному договору является составной его частью, и могут быть приняты, на более длительный срок, чем договор с последующим внесением дополнений и изменений.

13.2. К договору прилагаются:

Приложение 1. Перечень должностей с ненормированным режимом работы МБУК «АКЦ».

ПОДПИСАН СТОРОНАМИ:

Директор МБУК «АКЦ»
_____ Н.М. Дьяченко

Председатель П.К.
_____ Г.С. Каравайная

**Перечень должностей с ненормированным режимом работы
МБУК «Абазинский культурный центр»**

№	Должность	Дополнительный за ненормированный график	Всего
1	Директор	5	41
2	Заместитель директора по ХТР	5	41
3	Заведующий ДК «Юбилейный»	5	41
4	Делопроизводитель	5	41
5	Художественный руководитель	5	41
6	Заведующий сектором по работе с детьми и молодёжью	5	41
7	Администратор	5	41
8	Методист	5	41
9	Акомпаниатор	5	41
10	Звукорежиссер	5	41
11	Звукооператор	5	41
12	Костюмер	5	41
13	Художник – декоратор	5	41
14	Балетмейстер - постановщик	5	41
15	Руководитель кружка	5	41
16	Руководитель студии	5	41
17	Реквизитор	5	41

Основание ст. 119 ТК РФ