

Утвержден на общем собрании
работников МБУ «ГДК»
02 апреля 2024
Протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
«Городской Дворец Культуры»

г. Обнинск
2024 год

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № 02-63/15-2024
Дата регистрации 02.04.2024
Дедч Пущинцева Т.Г. (С.И.О. уполномоченного лица)

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем Муниципального бюджетного учреждения «Городской Дворец Культуры» (далее МБУ «ГДК») на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками, в лице своего представителя Сенькиной Татьяны Васильевны с другой стороны, работодателем в лице директора Пахомовой Ирины Витальевны.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного учреждения «Городской Дворец Культуры» (далее МБУ «ГДК»).

Коллективный договор заключен сроком на три года с 03 апреля 2024 года по 02 апреля 2027 года.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименование организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, недействительны.

В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения путем подписания сторонами дополнительного соглашения к коллективному договору. Условия дополнительного соглашения обсуждаются на собрании коллектива.

1.5. Обязательства сторон:

1.5.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям по охране труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, спецодеждой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором и трудовыми договорами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- не позднее, чем за два месяца предоставлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;
- лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов, предоставлять 1 день в месяц для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка;
- оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.5.2. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране и безопасности труда;
- способствовать повышению качества и культуры обслуживания населения, развивать и укреплять культуру общения между сотрудниками;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- незамедлительно информировать РАБОТОДАТЕЛЯ о случаях склонения РАБОТНИКА к совершению коррупционных нарушений, в соответствии с порядком уведомления о фактах совершения коррупционных правонарушений, установленным РАБОТОДАТЕЛЕМ;

- незамедлительно информировать РАБОТОДАТЕЛЯ о ставшей известной РАБОТНИКУ информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками и контрагентами организаций и учреждений в соответствии с порядком уведомления о фактах совершения коррупционных правонарушений, установленных РАБОТОДАТЕЛЕМ;

- сообщить РАБОТОДАТЕЛЮ о возникновении конфликта интересов с последующим использованием порядка урегулирования выявленного конфликта интересов, установленного РАБОТОДАТЕЛЕМ.»

1.6. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством.

- РАБОТНИК несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им РАБОТОДАТЕЛЮ, в том числе за ущерб, возникший у РАБОТОДАТЕЛЯ в результате возмещения им ущерба третьим лицам.

- РАБОТНИК за совершение коррупционных правонарушений несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность, в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также антикоррупционной политикой РАБОТОДАТЕЛЯ.

1.7. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести до работников, не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в

соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение РАБОТНИКА по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования РАБОТНИКА;
- об уточнении применительно к условиям работы данного РАБОТНИКА прав и обязанностей РАБОТНИКА и РАБОТОДАТЕЛЯ, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.3. На основании заключенного трудового договора прием на работу работника оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под расписку;

2.1.4. Расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.1.5. При заключении трудового договора РАБОТНИК предъявляет РАБОТОДАТЕЛЮ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- иные документы, предусмотренные законодательством РФ.

2.1.6. 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 Социального фонда России (СФР).

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, поданном в письменной форме:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.2. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

РАЗДЕЛ 3. Режим труда и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка РАБОТОДАТЕЛЯ, по отдельным категориям работников, работающим в дни проведения культурно-массовых мероприятий, приказами МБУ «ГДК», в соответствии с частью 6 статьи 96 Трудового кодекса РФ

3.2. Для РАБОТНИКОВ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При регулировании рабочего времени в МБУ «ГДК» стороны исходят из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 91 Трудового кодекса РФ (не более 40 часов в неделю).

В соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ст. 23, для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда.

3.3. В учреждении, тем РАБОТНИКАМ, которым по условиям работы установить перерыв нельзя, предоставляется возможность подогрева и приема пищи в течение рабочей смены.

3.4. В связи со спецификой работы клубного учреждения МБУ «ГДК» в случае привлечения к работе работников в выходные или праздничные дни, устанавливается следующий порядок оплаты за работу в выходной или праздничный день:

- в размере двойной ставки (должностного оклада) за день работы;

- по желанию работника и с его письменного согласия, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарного среднедневного (за конкретный месяц) заработка, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у РАБОТНИКА по истечении шести месяцев.

3.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ РАБОТНИКАМ моложе 18 лет установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ).

3.7. В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», РАБОТНИКАМ, имеющим инвалидность предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.8. Руководителю МБУ «ГДК» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 10 календарных дней за установленный ненормированный рабочий день.

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может использоваться частями: одна из частей отпуска при этом должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Лица и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы регулируется ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен:

а) в летнее время (июль- август) женщинам, имеющим детей до 12 лет, продолжительностью до 2- недель;

б) в летнее время работникам, у которых отсутствует работа, оговоренная трудовым договором, по их заявлению (желанию) на срок, указанный в заявлении.

в) мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, сроком до 2-х недель;

г) родственникам для ухода за тяжело больным членом семьи до 2-х недель;

д) родственникам в случае смерти членов семьи - 5 дней;

е) родителям, чьи дети идут в 1-й класс – 7 дней.

3.13. На основании ст.117 ТК РФ работникам при наличии класса вредности (в соответствие с картами СОУТ), также положен и дополнительный период отдыха не менее 7 дней, оплачиваемый в размере среднего заработка и подлежащий предоставлению в порядке очередности, определяемый графиком.

РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

4.1. В части оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Труд работников МБУ «Городской Дворец Культуры» оплачивается в соответствии действующим законодательством Российской Федерации, действующим в учреждении Положением об оплате труда, штатным расписанием.

4.1.3. Оплата труда работников МБУ «ГДК» состоит из ставки (оклада) заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая премии за качество и результативность выполненной работы. Ставки (оклады) и фонды компенсирующих и стимулирующих выплат закреплены в штатном расписании.

4.1.4. Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Трудовым договором.

4.1.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

- аванс 19 числа текущего месяца;

- окончательный расчет не позднее 4 числа следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплаты всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

4.1.6. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения муниципального задания, а также в результате проведения мероприятий оптимизации штатного расписания МБУ «ГДК», направляется на премирование работников за показатели качества и результативность, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи.

4.1.7. Выплата за стаж работы устанавливается работникам МБУ «ГДК», осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 4-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 1-3 квалификационная группа;
- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;
- профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии».

Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в МБУ «ГДК». При переводе работника, работающего на условиях внешнего совместительства, на основное место работы в МБУ «ГДК», время, отработанное в качестве совместителя, учитывается в общее количество лет, отработанных в МБУ «ГДК».

Выплаты за стаж устанавливаются работникам учреждения в процентах к базовому окладу при стаже работы, дающем право на получение выплаты в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 лет до 5 лет – 15%;
- от 5 лет до 10 лет – 20%;
- от 10 лет до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

Размер выплат устанавливается на календарный год конкретно по каждому работнику. Назначение выплат за стаж работы производится при наличии финансовых возможностей учреждения.

4.1.8. Производить единовременную выплату в связи с юбилейными датами (для учреждений 25, 50, 75 лет и далее каждые 25 лет), для работников – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет), праздничными датами, профессиональными праздниками. Поощрительные выплаты производятся как из бюджетных средств, так и из средств от приносящей доход деятельности.

4.1.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплаты отдельным категориям работников;
- выплата за стаж;
- премия по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

4.1.10. Условия применения и размеры стимулирующих выплат:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам МБУ «ГДК» устанавливается на определенный срок, но не более 1 года приказом директора МБУ «ГДК».

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы директору МБУ «ГДК» устанавливается и производится на основании распоряжения Администрации города.

4.1.11. Отдельным категориям РАБОТНИКОВ в МБУ «ГДК», устанавливаются следующие доплаты:

- за присвоенные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;

- за присвоенные почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входящих в состав;

- за награждение государственными наградами РФ, СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, отраслевыми наградами: значок Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудные знаки Министерства культуры РФ «За достижения в культуре»;

- работникам МБУ «ГДК», имеющим право на две и более доплат, предусмотренных в настоящем пункте, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.1.12. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда, за:

- успешное добросовестное исполнение своих обязанностей в соответствующем периоде, выполнение показателей муниципального задания;

- личный вклад работника в общие результаты работы МБУ «ГДК»;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ «ГДК»;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МБУ «ГДК»;

- инициативность и творческое отношение к работе, и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам МБУ «ГДК», занятым на тяжелых работах, и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- а)** за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- б)** за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основных обязанностей работы, определенной трудовым договором.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течении установленной законодательством продолжительности

рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

в) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере от ставки (оклада) (по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день ему, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)

г) иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормами трудового права.

4.1.14. Материальная помощь сотрудникам МБУ «ГДК» выплачивается по заявлению работника, на основании приказа директора, в случаях:

- с постигшим стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества (с предоставлением подтверждающих документов);
- в связи с увечьем, тяжелой болезнью;
- смерти работника или близких родственников (муж, жена, дети, родители), при предоставлении подтверждающих документов;
- длительного лечения.

4.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

4.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

4.2.4. Работодатель обеспечивает:

- а) своевременное доведение до РАБОТНИКОВ информации о применяемых условиях оплаты труда;
- б) совершенствование нормирования и условий труда.

4.3. Оплата времени простоев не по вине РАБОТНИКА производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.4. Оплата труда руководителя производится на основе должностного оклада, установленного в соответствии с должностью и квалификацией, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

Ставки (оклады) заместителей директора МБУ «ГДК» устанавливается в процентном соотношении к ставке (окладу) директора:

- заместитель директора от 60% до 90% от ставки (оклада) директора;
- художественный руководитель от 60 % до 90% от ставки (оклада) директора.

Конкретный размер процентного соотношения устанавливается в штатном расписании на календарный год с учетом объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета, выделенными на год.

4.5. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность РАБОТОДАТЕЛЯ в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4.6. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся РАБОТОДАТЕЛЕМ, в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. РАБОТНИКИ должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

4.7. В целях развития кадрового потенциала и закрепления профессиональных кадров, на РАБОТНИКОВ учреждения, распространяются муниципальные и отраслевые программы финансовой поддержки специалистов.

4.8. В соответствии с ч.1 ст.168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.9. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, на территории Российской Федерации, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, возмещаются в следующих размерах:

- в городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге – 700 рублей;
- в городах, являющихся административными центрами субъектов Российской Федерации – 500 рублей, населенных пунктах, являющихся районными центрами – 300 рублей;
- в прочих населенных пунктах – 150 рублей.

4.10. В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

4.11. При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

РАЗДЕЛ 5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

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

5.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, 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 нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.5. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.6. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.7. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

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

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

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

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

5.1.13. Сохранение за РАБОТНИКАМИ места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.2. Доплата к окладу сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент.

В учреждении установлены следующие проценты в зависимости от класса условий труда:

- подкласс 3.1 – 4%;
- подкласс 3.2 – 5%;
- подкласс 3.3 – 6%;
- подкласс 3.4 – 7%;
- 4-й класс – 8%.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 6. Добровольное и обязательное медицинское страхование.

6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан начислять платежи на зарплату работников для обеспечения выплат по обязательному государственному медицинскому страхованию.

6.2. Все РАБОТНИКИ подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

6.3. РАБОТНИКИ обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;
- пособиями по случаю рождения ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников- также пенсиями за выслугу лет.

РАЗДЕЛ 7. Содействие занятости РАБОТНИКОВ.

7.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан создавать необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением.

7.2. РАБОТНИКАМ, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения – 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту учебного заведения и обратно.

7.3. РАБОТНИКАМ, обучающимся без отрыва от производства в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности РАБОТОДАТЕЛЯ ухудшаются или РАБОТОДАТЕЛЮ грозит банкротство (и, как следствие, потеря РАБОТНИКАМИ рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения РАБОТОДАТЕЛЯ, о чем составляется соответствующий документ.

8.5. РАБОТНИКИ учреждения обязуются содействовать выполнению поставленных перед учреждением задач, выполнять распоряжения

директора учреждения, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

Бережно относиться к используемому оборудованию, поддерживать соответствующий порядок.

Не прибегать к методу забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их исполнении.

8.6. Стороны обязуются разрешать все возникающие разногласия, в первую очередь путем переговоров.

8.7. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

РАЗДЕЛ 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию,

предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

10.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.179 ТК).

10.8. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 ФЗ 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 10. Заключительные положения

10.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на РАБОТОДАТЕЛЯ приостановление работы (забастовку);
- в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его;

10.2. Все предложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

10.4. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании работников о выполнении коллективного договора.

10.5. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.6. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.9. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

10.11. Договор заключен сроком на *3(три) года* и вступает в силу с *03 апреля 2024 года*.

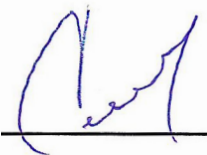
РАЗДЕЛ 11. Подписи сторон.

Подпись РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБУ «Г.ДК»


Пахомова И.В.

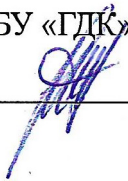
**Подпись представителя
РАБОТНИКОВ**


Сенькина Т.В.

Прошито и пронумеровано

19 (Деветнадесет) страниц

Директор МБУ «ГДК»

 И.В. Пахомова

