


Муниципальное учреждение культуры  
«Дом культуры «Дружба»

Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области:  
10 02 20 21  
Регистрационный № 224  
Специальность

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 2021 по 2024 год

Представитель Работодателя  
Директор  
МУК ДК «Дружба»

 М.А. Захматова

5 февраля 2021г.



Представитель Работников  
Председатель профсоюзного комитета  
МУК ДК «Дружба»

 - М.А. Халюкина

5 февраля 2021г.

ПРИНЯТ  
Собранием трудового коллектива  
МУК ДК «Дружба»  
5 февраля 2021г.  
протокол № 01-02/2021

г.Заречный

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности Работодателя, Работников и ПК .....	3
3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора .....	6
4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости .....	7
5. Рабочее время.....	8
6. Время отдыха .....	8
7. Профессиональная подготовка и переподготовка.....	10
8. Оплата труда .....	11
9. Социальные гарантии, льготы, компенсации .....	11
10. Охрана и обеспечение безопасных условий труда.....	13
11. Контроль над выполнением договора .....	14
12. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров .....	14
13. Гарантии деятельности ПК.....	15
14. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора .....	15
15. Заключительные положения.....	16

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры «Дом культуры «Дружба» (далее по тексту – ДК «Дружба») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками ДК «Дружба» (далее по тексту – Работники) и ДК «Дружба» в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. ДК «Дружба» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: директора Захматовой Марии Александровны (далее по тексту - Работодатель).

1.2.2. Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя: председателя первичной профсоюзной организации ДК «Дружба» Халюкиной Марины Алексеевны (далее по тексту - ПК).

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

1.4. Работники наделяют ПК правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

1.5. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех Работников Работодателя.

1.8. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения ПК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

## **2. Права и обязанности Работодателя, Работников и ПК**

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества услуг, предоставляемых ДК «Дружба» населению.

2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

- 2.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.
- 2.1.6. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у Работодателя.
- 2.1.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.
- 2.1.9. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.1.10. Эффективно использовать рабочее время, бережно относиться к инструментам, оборудованию, сценическим костюмам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материальные и энергетические (вода, тепло, электричество) ресурсы учреждения.
- 2.1.11. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора Работодателем.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плана деятельности ДК «Дружба».
- 2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- 2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.
- 2.2.5. Предоставлять ПК информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
- 2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ПК в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.
- 2.2.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять по безналичному расчету на счет горкома профсоюза профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.
- 2.2.8. Сотрудничать с ПК, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.
- 2.2.9. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.
- 2.2.10. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.
- 2.2.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- 2.2.12. Учитывать мнение ПК по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.
- 2.2.13. В недельный срок со дня получения от ПК требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

- 2.3. Работники имеют право:
- 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
  - 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда.
  - 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
  - 2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
  - 2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
  - 2.3.6. На информацию об исполнении Договора и контроле за исполнением Договора.
  - 2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.
  - 2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
  - 2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
  - 2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.4. Работодатель вправе:
- 2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, Договором и трудовыми договорами.
  - 2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
  - 2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
  - 2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
  - 2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.5. Обязанности ПК:
- 2.5.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
  - 2.5.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новых форм работы, укреплению материально технической базы ДК «Дружба», трудовой дисциплины.
  - 2.5.3. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением трудового законодательства РФ у Работодателя.
  - 2.5.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.
  - 2.5.5. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.
  - 2.5.6. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей Работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий.

2.5.7. Представлять один раз в год отчет об использовании средств, отчисляемых Работодателем в горком профсоюза для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников, мер социальной защиты Работников и членов их семей.

2.5.8. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей.

2.5.9. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.10. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.11. Оказывать практическое содействие Работодателю в решении вопросов охраны труда.

2.5.12. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.13. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников.

### **3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Договором, локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством РФ и Договором.

3.3. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (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. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для директора ДК «Дружба», его заместителя не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.5. Работникам до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются особенности трудоустройства определенные трудовым законодательством РФ.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под

угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) в соответствии с гл. 49.1 Трудового кодекса РФ.

#### **4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. Работодатель обеспечивает занятость Работников ДК «Дружба» в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

4.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом ПК не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и ПК информацию о возможном массовом увольнении.

4.4. Работники учреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по сокращению численности или штатов производится только с учетом мнения ПК.

4.5. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения.

4.6. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации труда может предоставляться:

- неосвобожденному председателю ПК;
- лицам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшим в ДК «Дружба» не менее 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с деятельностью в сфере культуры и искусств.

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.9. Чтобы обеспечить выполнение пункта 4.8. Работодатель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет внешних совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

4.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса РФ.

4.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 4.4., выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

## **5. Рабочее время**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени в ДК «Дружба» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы работников, утвержденными Работодателем с учетом мнения ПК, а также графиком сменности и специальными графиками, которые составляются согласно непрерывным работам или месячным планам. Графики доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие и вывешиваются на видном месте.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению сторон, согласно ст. 93 Трудового Кодекса РФ.

5.4. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности Работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения ПК.

## **6. Время отдыха**

6.1. Стороны договорились, что перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, специальными графиками и не могут противоречить ст. 108 Трудового Кодекса РФ.



6.2. Стороны договорились: поскольку ДК «Дружба» работает без выходных дней, график работы всех работников составляется на основании месячного плана работы учреждения, утвержденного директором. Работники могут привлекаться к работе по плану работы в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст. 111, 113 ТК РФ. Выходные дни таким работникам предоставляются в различные дни недели, а нерабочие праздничные дни оплачиваются согласно ст. 153 ТК РФ.

6.3. Работникам ДК «Дружба» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона №181 от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов»).

6.4. В соответствии с Трудовым Кодексом (ст. 119 ТК РФ) Правилами внутреннего трудового распорядка ДК «Дружба» устанавливается перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право работникам ДК «Дружба» на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения ПК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

6.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

6.7. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с директором МУК «ДК «Дружба» количество рабочих дней, если это не приведет к срыву (нарушению) работы МУК «ДК «Дружба». О предоставлении такого отпуска работник должен своевременно уведомить директора. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.

Следующим работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется обязательно с их письменного заявления (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.9. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием детей – 1 день;
- для сопровождения детей в школу 1 сентября (с 1 по 4 класс) – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 65) со дня рождения – 1 день;
- для празднования серебряной (золотой) свадеб – 1 день.

6.10. В целях стимулирования внедрения и реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) стороны договорились о предоставлении дополнительных дней к отпуску с сохранением заработной платы:

6.10.1. организатору внедрения и реализации комплекса ГТО, назначенному приказом директора МУК «ДК «Дружба», - 3 дня;

6.10.2. работникам, завершившим сдачу норм ГТО, без выполнения требований на знак – 1 день;

6.10.3. работникам, выполнившим нормативы комплекса ГТО на знаки отличия:

- золотой – 5 дней,
- серебряный – 3 дня,
- бронзовый – 2 дня.

## **7. Профессиональная подготовка и переподготовка**

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

7.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их новым профессиям у Работодателя, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников новым профессиям определяется Работодателем.

7.3. Работодатель с учетом мнения ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития ДК «Дружба».

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

## **8. Оплата труда**

8.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Договором, трудовым договором, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

8.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

8.3. Оплата труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях устанавливается Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников, Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

8.4. Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц: 15 числа и 30 числа каждого месяца (в феврале - 15 числа и 28 числа месяца). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то выплата производится накануне. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на счета пластиковых карт работников учреждения. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

8.5. Пособия по нетрудоспособности оплачиваются Работнику в ближайшую дату перечисления заработной платы (см. п.8.4.). Выплата прочих ежемесячных пособий осуществляется в конце месяца в день, установленный для выплаты заработной платы.

## **9. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны берут на себя обязательства, которые обеспечивают социальную защиту работников.

9.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

9.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на социальное страхование и осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медстрахованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.1.2. ПК обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полусами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда администрацией сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление Работников учреждения:

#### 9.2.1. Работодатель обязуется:

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров работающих;
- выплачивать заработную плату работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;
- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условия;
- организовывать отчетность за состояние охраны здоровья работающих;
- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- оказывать материальную помощь работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.) при наличии средств ФОТ.

#### 9.2.2. ПК обязуется:

- контролировать выделение средств на оплату обязательных периодических медосмотров работающих, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
- добиваться оказания материальной помощи работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.) при наличии стимулирующего ФОТ.

#### 9.3. Организация культурно- и спортивно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

##### 9.3.1. Работодатель обязуется:

- оказывать содействие ПК в проведении культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- оказывать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

##### 9.3.2. ПК обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий среди работающих и членов их семей, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождениями и т.д.

9.4. Работодатель обязуется обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, а ПК обязуется контролировать предоставление гарантий и компенсаций работникам, определенных статьями 166-177, 182-188 Трудового кодекса РФ.

## 10. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

10.2. Работодатель обязан обеспечить:

10.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

10.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

10.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.5. Проведение специальной оценки условий труда каждого рабочего места.

10.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

10.2.7. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.2.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

10.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.12. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

10.2.13. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

10.2.14. Разработку и утверждение с учетом мнения ПК инструкций по охране труда для Работников.

10.3. Работники обязаны:

10.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

10.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

10.4. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда Работников у Работодателя осуществляется в соответствии с Положением об охране труда.

10.5. Для организации совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создается комиссия по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители ПК.

## **11. Контроль над выполнением договора**

11.1. Контроль над выполнением Договора осуществляется назначенными Сторонами ответственными лицами.

11.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля над выполнением Договора.

11.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию ПК отчет об исполнении обязательств по Договору, а также существующих в учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

11.4. ПК обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей, гарантии и компенсации Работникам.

## **12. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

12.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение ПК при принятии локальных нормативных актов.

12.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

12.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

### **13. Гарантии деятельности ПК**

13.1. ПК имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Работодателем условий Договора.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Безвозмездно предоставить ПК помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

13.2.2. Перечислять на счет горкома профсоюза ежемесячно бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы.

13.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке ПК информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

13.3. Члены ПК, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Время участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также время краткосрочной профсоюзной учебы членам ПК оплачивается как рабочий день.

13.4. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование ПК принадлежащее Работодателю на праве оперативного управления здание, находящееся по адресу: г.Заречный, ул.Строителей, 11а.

### **14. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора**

14.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

14.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

14.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

14.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

14.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

## **15. Заключительные положения**

15.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

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

15.3. Договор в семидневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

15.5. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

15.6. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

---