

От работодателя:

Директор МБУК «ДК Зенковский  
им. Иосифа Кобзона»

И.В. Степанюк



От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Н.А. Мельникова



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**культуры «Дворец культуры Зенковский имени**  
**народного артиста СССР И.Д. Кобзона»**  
на 2024-2027гг.

Принят на общем собрании работников учреждения  
протокол № 1 от 22.02.2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе  
по труду Министерство труда и занятости населения Кузбасса  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 391 от 26.03.2024 г. (дата)

Руководитель органа по труду заместитель министра ФЕНЗЕЛЬ Т.В.  
(должность, Ф.И.О.)  
М.П.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛДОГОВОРА

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
- II. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ.
- III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.
- IV. ОПЛАТА ТРУДА.
- V. ВРЕМЯ ОТДЫХА.
- VI. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ.
- VII. СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.
- VIII. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ
- IX. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ
- X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЛЬГОТЫ ЕГО ЧЛЕНАМ.
- XI. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Уставом Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры Зенковский имени народного артиста СССР И.Д. Кобзона», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области с целью эффективного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, предоставления всем участникам трудовых отношений равных возможностей в защите своих интересов, обеспечения социальной стабильности в коллективе и создания условий для нормальной деятельности, творческого и экономического развития Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры Зенковский имени народного артиста СССР И.Д. Кобзона» (далее - Учреждение) в лице директора Степанюк Ирины Валентиновны и работники Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры Зенковский имени народного артиста СССР И.Д. Кобзона» в лице профсоюзного комитета, председателя профкома Мельниковой Натальи Анатольевны. Если в течении срока действия договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.3. Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен собранием коллектива, представлять их интересы.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются социально-трудовые отношения в Учреждении, а именно определение условий труда работников, а также положения об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении, льготы и гарантии работникам, предоставляемые Работодателем сверх законодательно установленных норм.

1.5. В настоящем коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам:

- занятости, обучения и переобучения, условиям высвобождения работников;
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- режима труда, включая рабочее время и время отдыха;
- условий охраны труда работников;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, обеспечения нормальных условий

деятельности представителей работников, ответственности сторон за выполнение условий настоящего коллективного договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, за исключением пункта 4.4, который распространяет свое действие на работников, принятых на основное место работы (штатные работники).

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников.

## **II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ**

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3. Срочный договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, иными федеральными законами и с письменного согласия работника.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении персональных данных, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.5. Если при заключении трудового договора по соглашению сторон, предусмотрено условие об испытательном сроке работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, то срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора и главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ и соответствующими федеральными законами.

2.6. При приеме на работу нового работника, работодатель до подписания трудового договора знакомит его, под роспись, с действующим коллективным договором и должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, положением об оплате

труда, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Договором.

2.8. Работодатель обязуется:

Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости, в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.9. Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.10. Работники имеют право на повышение квалификации.

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.

2.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования, с предоставлением льгот и компенсаций предусмотренных ТК РФ.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности Организации либо ее реорганизацией;

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени в Учреждении регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, расписанием занятий, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

При суммированном учете рабочего времени учетным периодом является - год.

3.3. Работодатель обязан предоставлять работникам перерыв (перерывы) для отдыха и питания. Порядок предоставления перерывов и их продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее

время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

А в случаях предусмотренных статьей 93 ТК РФ, Работодатель обязан предоставить неполный рабочий день (неполную рабочую неделю).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

3.5. Сверхурочные работы, работы в ночное время и в праздничные дни производятся в соответствии с действующим законодательством РФ.

В Учреждении допускается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в порядке установленном действующим законодательством РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.6. Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня на части.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома.

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.

3.8. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, занимающих следующие должности: директор.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); праздничные нерабочие дни; отпуска.

4.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве 28 календарных дней.

4.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.4. Работникам (принятым на основное место работы), в зависимости от количества лет непрерывной работы в учреждении работодатель предоставляет дополнительно оплачиваемый отпуск, при условии добросовестного отношения к труду и активного участия в общественной жизни учреждения:

- при стаже работы свыше 5 лет – 1 календарный день;
- при стаже работы свыше 10 лет – 2 календарных дня;
- при стаже работы свыше 15 лет – 3 календарных дня.

4.5. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем следующей продолжительности:

- директор – 7 календарных дней.

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

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был

предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Если на момент увольнения у Работника имеются неиспользованные отпуска (неиспользованные дни отпуска), Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (или неиспользованные дни отпуска).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.9. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено в соответствии с законодательством. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы учреждения.

4.10. Отпуск работникам, получившим санаторно-курортные путевки, предоставляется со сроком, указанным в путевке.

4.11. Работодатель обязан предоставлять работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.12. О дате начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

4.15. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, работникам в соответствии с перечнем, предусмотренным ст. 128 ТК РФ.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, локальными нормативными актами Организации, не могут быть ухудшены по сравнению с ТК РФ, действующим законодательством РФ, Договором.

5.3. Работодатель гарантирует работникам оплату труда (с учетом районного коэффициента) не ниже минимального прожиточного минимума, действующего на территории субъекта РФ, при соблюдении установленной Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительности рабочего времени и выполнении работниками должностных обязанностей.

5.4. Вопросы оплаты труда, порядок выплаты компенсационных и стимулирующих выплат урегулирован в Учреждении Положением об оплате труда работников и о распределении стимулирующего фонда, которое разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с отраслевой оплатой труда работников бюджетной сферы, Постановлениями Администрации города Прокопьевска.

Данное Положение утверждается приказом Работодателя в лице директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: за первую половину месяца выплачивается не позднее 30 числа, за вторую половину месяца не позднее 15 числа каждого месяца следующего за прошедшим.

За первую половину месяца заработная плата выплачивается работнику не ниже тарифной ставки (оклада) с учетом районного коэффициента за отработанное время.

Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска, временной нетрудоспособности (и прочие неявки), заработная плата выплачивается в дни установленные настоящим пунктом, в соответствии с условиями настоящего Положения за фактически отработанное время.

5.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.7. Работодатель обязуется:

- извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выдавать всем работникам расчетные листки не позднее пятого числа. (Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома);

- производить оплату за отпуск не позднее, чем за три дня до его начала;

- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производить в день увольнения работника.

5.8. Время простоя по вине Работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

О начале простоя, вызванного объективными причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.9. Время простоя, не зависящего от работника и Работодателя, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.10. На время приостановления работ контролирующими органами вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

## **VI. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Работники Учреждения гарантируют добросовестное отношение к труду, бережное отношение к имуществу Учреждения, выполнение своих трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, расписания занятий кружков, бережное отношение к оборудованию, музыкальным инструментам, другим материальным ценностям Дворца.

6.2. Работодатель несет ответственность за обеспечение занятости работников Учреждения и обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатных работников:

а) работодатель заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца предоставляет информацию в службу занятости, представляет в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости, представляется не менее чем за 3 месяца.

Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается более 10 работников в течении 30 календарных дней.

б) преимущественное право на оставление на работе кроме случаев, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при условии добросовестного отношения к труду, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- родители, имеющие на воспитании двух и более детей в неполных семьях.

6.3. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

6.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

## **VII. СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. При выходе работника на пенсию (принятого на основное место работы), при условии добросовестного отношения к труду и проработавшего в Учреждении более 10 лет, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада.

7.2. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, работодатель предоставляет работникам в течение года оплачиваемые выходные дни в следующих случаях и следующей длительностью, в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 2 дня;
- со смертью близких родственников (родители, супруг, дети) – 3 дня;
- с переездом на новое место жительства - 1 день.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда и здоровья, в связи с чем принимает на себя следующие обязательства по обеспечению условий и охраны труда:

8.1.1. проводить своевременное расследование несчастных случаев в

Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

8.1.2. проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разрабатывать и внедрять профилактические мероприятия по их предупреждению совместно с профсоюзным комитетом. В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве в обязательном порядке включается председатель профкома.

8.1.3. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения с профсоюзного комитета;

8.1.4. обеспечивать контроль соблюдения Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.1.5. обеспечить содержание помещений учреждения и производственных цехов в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;

8.1.6. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.7. работникам, пострадавшим от несчастного случая обеспечивать транспортировку в лечебные учреждения или к месту их жительства за счет Учреждения;

8.1.8. заключать договор с медицинским учреждением на освидетельствование водителей (предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры);

8.1.9. обеспечивать рабочие места аптечками для оказания первой медицинской помощи;

8.1.10. выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки;

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

8.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

8.2.3. своевременно извещать своего руководителя или замещающее его лицо об изменениях здоровья, не позволяющих выполнять трудовые обязанности и влекущих за собой ограничения в рабочей деятельности;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.2.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, согласно ст.214 ТК РФ;

8.2.6. не допускать курение на территории и в помещениях Учреждения.

8.3. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда:

Работодатель проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и производственной среды и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти гигиенических нормативов условий труда и применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

О результатах специальной оценки условий труда Работодатель информирует работников под роспись в месячный срок с момента утверждения отчета.

Внеплановая специальная оценка условий труда в обязательном порядке проводится при применении новой техники, оборудования, организации новых рабочих мест.

8.4. Работодатель своевременно вносит страховые взносы на обязательное медицинское страхование.

8.5. Работодатель совместно с профкомом, комиссией по социальному страхованию, организуют оздоровление детей работников учреждений в детских оздоровительных лагерях в порядке очередности.

8.6. Работодатель проводит идентификацию опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СОУТ в целях выработки корректирующих мер.

## **IX. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

9.1. При заинтересованности Работодателя в получении работником образования, Стороны могут прийти к соглашению о полной или частичной оплате Работодателем обучения работника.

9.2. Другие условия получения профессиональной подготовки работниками могут устанавливаться в индивидуальных договорах.

9.3. После получения образования или окончания курсов повышения квалификации за счет Работодателя, работник обязан отработать в Учреждении не менее срока, установленного дополнительным соглашением (договором) с работником, но не менее 3-х лет. В случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин до истечения установленного договором срока, а также за нарушение трудовой дисциплины, совершение других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы, работник обязан возместить затраты на обучение исчисленные пропорционально фактически

не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

## **Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЛЬГОТЫ ЕГО ЧЛЕНАМ**

10.1. Член профсоюза пользуется дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- право на бесплатную юридическую консультацию в вышестоящих профсоюзных органах;
- право на материальную помощь из средств профкома.

10.2. Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов с членов профсоюза в размере 1% от з/платы через бухгалтерию Учреждения в безналичном порядке с последующим перечислением на счёт горкома профсоюза работников культуры. Взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

10.3. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

10.4. Профсоюзный комитет составляет смету расходов на текущий год, а по окончании календарного года, не позднее 31 марта следующего за отчетным, отчитывается о расходовании средств профсоюзного комитета Учреждения.

10.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

## **ХІ. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

11.1. Отношения и ответственность Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.4. Работодатель и профком гарантируют регулярно, не менее 1 раза в год, информировать коллектив о ходе выполнения коллективного договора.

11.5. Стороны рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

11.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов в коллективе.

11.7. В ходе его действия в коллективный договор могут вноситься дополнения, изменения в порядке, установленном ТК РФ.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения.

- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия на срок до трех лет.

- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.9. В течение действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

11.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путем переговоров.

11.11. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

11.12. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с 28 марта 2024 года после принятия на собрании работников Учреждения. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

11.13. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Кузбасса.

Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.