

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения культуры
центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег»
срок действия коллективного договора
с 20 мая 2024г. по 20 мая 2027 г.

От работодателя:
Директор
МУК ЦК «Сарыал»
Г.Г.Игнатьева

Игнатьева
«20» мая 2024 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУК ЦК «Сарыал»
Л.И.Ефимова

Ефимова
«20» мая 2024 г.

Увед. регистрации №23 от 19.07.2024
Руководителей ЦУ РС(Я)

и Кангаласского ЦСНЧ

пр. №6 от 28.07.24

Степанов / Кангаласский ЦСНЧ



СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	5
4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ДНЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИ.....	8
6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	9
7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	10
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	10
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	11
10. ОХРАНА ТРУДА.....	12
11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	13
12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.....	13
13. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	14
14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	15
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное учреждение культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег, именуемое далее «Работодатель», в лице директора – *Игнатьевой Галины Гаврильевны* и работники трудового коллектива работников Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» в лице Председателя профкома Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» *Ефимовой Любовь Ивановны*.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работниками организации и работодателем.

Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы.

Предмет договора

1.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязанности соответствующих сторон.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- добиваться стабильности финансового положения организации;
- выплачивать в полном размере полагающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- обеспечить сохранность имущества организации;
- учитывать мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком обязуется:

Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами.

Нацеливать работников на соблюдение трудовых обязанностей.

Контролировать соблюдение законодательства о труде и охране труда настоящего коллективного договора.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации,
- соблюдать трудовую дисциплину,
- выполнять установленные нормы труда,
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников,
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Сфера действия договора:

1. Действия настоящего коллективного договора распространяется на работников Центра культуры «Сарыал».
2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников.
3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для всех его сторон

Общие обязательства работодателя и профкома:

1. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации.
2. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников организации.
3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации.
4. Профкомитет, как полномочный представитель реализует право работников на участие в управлении организацией.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах. Образец трудового договора согласовывается с профсоюзным комитетом. Кроме случаев, предусмотренных ст. 59 "Срочный трудовой договор", работник работает по договору на неопределенный срок, работодатель не может обязать работника заключить срочный трудовой договор.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде.
- 2.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым законодательством работу.
- 2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников работу, не обусловленную трудовым договором. Перевод на другую постоянную работу и перемещение по инициативе работодателя, т.е. изменения трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст. 72). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункта "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 373).
- 2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.
- 2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, план - графики высвобождения работников с разбиением по месяцам сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

- 2.7.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:
- пред пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию)
 - проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста
 - отцы, воспитавшие до 16-летнего возраста без матери
 - работники, получившие производственную травму, профзаболевания в организации
 - беременные женщины имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие при наличии ребенка-инвалида до 16-ти лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя.
- 2.8.** В первую очередь администрация расторгает трудовые договора (контракты) с временными работниками, совместителями.
- 2.9.** При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 2.10.** О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку (ст. 180 ТК РФ).
- 2.11.** При увольнении работника по сокращению численности или штата дополнительная компенсация выплачивается в размере шестимесячного среднего заработка (ст. 180 .ТК РФ).
- 2.12.** Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.
Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.
- Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работников, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.
- 2.13.** «С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника»;
- 2.14.** «При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приёмки-сдачи результатов работы»;
- 2.15.** «Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается».
- 2.16.** Работникам, временно переведенным на дистанционную работу выплачивается компенсация за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также возмещения других расходов, связанных с выполнением ими должностных обязанностей (трудовой функции) дистанционно:
- за использование арендованного оборудования или оборудования, принадлежащего дистанционному работнику – 132 рубля;
 - использование средств защиты информации – 100,5 рублей;
 - за оплату услуги сотовой связи – 162 рубля;
 - за оплату услуги по передаче данных и предоставление доступа к информационно-телекоммуникационной сети Интернет – 445 рублей;
 - за оплату услуги по электроснабжению – 78,4 рубля.

2.17. Для получения компенсации за использование оборудования и возмещения расходов, связанных с их использованием, дистанционный работник до 10-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором им выполнялись должностные обязанности дистанционно, либо в течение пяти рабочих дней со дня окончания срока временного перевода на дистанционную работу, определенного в локальном нормативном акте о переводе, представляет работодателю заявление о выплате компенсации, возмещении расходов в связи с выполнением должностных обязанностей дистанционно. К заявлению прилагаются копии локального нормативного акта о переводе, акт выполненных работ, документы, подтверждающие понесенные расходы;

2.18. Работодатель обязуется обеспечить гибкую форму занятости, с возможностью дистанционного формата работы, женщин с детьми до 7 лет с учётом специфики работы и организационно-технических возможностей работодателя.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего дня не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), а для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ст. 320 ТК РФ – 36 часов в неделю с оплатой как за полную рабочую неделю. Если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). Работодателем установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93).

3.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата работника производится пропорционально отработанному им времени (ст. 93).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ДНЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего дня предусматривается продолжительность рабочей недели, работу и ненормированным рабочим днем, для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

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

4.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, который в рабочее время не включается.

4.4. При шестидневной рабочей неделе – один выходной, воскресенье.

4.5. Нерабочим праздничным днем является:

- 1-2 января - Новый год,
- 7 января – Рождество Христово,
- 23 февраля - День Защитника Отечества,
- 8 марта - Международный Женский день,
- 27 апреля – День Республики Саха (Якутия),
- 1-2 мая - Праздник весны и труда,
- 9 мая - День Победы,
- 12 июня – День России,
- 21 июня - Национальный праздник Ысыах,
- 4 ноября - День народного единства.

Работа в выходные дни и нерабочие, как правило, запрещается. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни творческих работников средств массовой информации, театральных и концертных организаций, кинематографии, культурно - досуговых учреждений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения выборного профсоюзного органа и по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением рабочего места работы (должности) и среднего заработка. Работникам культуры с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 66 календарных дней (**28 календарных дней** ежегодно основного отпуска согласно ТК, **24 календарных дня** за работу в районах Крайнего Севера, **14 календарных дней** за ненормированность). Работникам культуры – женщинам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **72 календарных дня** (**28 календарных дней** ежегодно основного отпуска согласно ТК, **24 календарных дня** за работу в районах Крайнего Севера, **14 календарных дней** за ненормированность. Тех.работникам – 52 календарных дня (**28 календарных дней** согласно ТК, **24 календарных дня** за работу в районах Крайнего Севера).

4.7. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.9. О времени начала отпуска должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее чем, за 3 дня до его начала.

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.13. Один раз в два года на отдых или лечение за пределами улуса (района) выплата проездных и отпускных производится без задержки.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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.

4.15. Администрация предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска:

- в связи с вступлением в брак - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;

- матерям или отцам, имеющим детей - школьников 1-4 классов - 1 день (1 сентября);
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- с рождением ребенка - 3 дня.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КОМПЕНСАЦИИ

- 5.1.** Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РС (Я) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений». Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег».
- 5.2.** Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается с Положением об оплате труда.
- 5.3.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).
- 5.4.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются с Положением об оплате труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 5.5.** Минимальный размер оплаты труда устанавливается Правительством РС (Я). Выплата заработной платы производится безналичной форме в валюте РФ (в рублях).
- 5.6.** Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается Положением об оплате труда.
- 5.7.** Условия оплаты труда, определенные трудовым и коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным Кодексом, Законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.8.** Заработная плата выплачивается не реже, чем в каждые полмесяца, в день установленный коллективным договором – 3-го и 18-го числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.9.** Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 5.10.** Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.
- 5.11.** При выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере не более 30% от заработной платы.
- 5.12.** Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам работы:
- по итогам работы за месяц, квартал;
 - по итогам работы за I полугодие;
 - по итогам работы за год.
- 5.13.** Добиваться своевременной выплаты заработной платы работникам организаций отрасли. Время приостановки работы в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в соответствии со ст. 142, стр. 157 ТК РФ.
- 5.14.** Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей заработную плату в полном объеме.

5.15. Гарантии при направлении работников в служебные командировки ему гарантируется сохранения места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения, суточные в сумме 142 руб.;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или без ведома работодателя.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников организация увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6.2. Выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка не выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу, а также по пункту 2 ст. 83 и пункту 9 ст. 77.

6.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации увечья или профессиональные заболевания;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию).

6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификацию работника.

6.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

6.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право с ним расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

7.2. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров по соответствующему плану определяет работодатель и изыскивает средства на их обучение. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177), если это первое высшее образование по профилю. Работодателю совместно с профсоюзным комитетом систематически проводить анализ кадрового обеспечения (в т.ч. возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям).

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.3. Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Лицам, успешно совершившим ученичество, испытательный срок не устанавливается.

8.4. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие расходы, понесенные работодателем в связи с ученичеством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Работодатель предоставляет дополнительные льготы социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров в размере 2000 руб.;
- выплачивает единовременное пособие на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении (предприятии) в размере 2000 руб.;
- премирует работников согласно Положению о премировании;
- организует отдых работников;
- оказывает материальную помощь работникам, имеющих детей-студентов в размере 1000 руб.;
- оказывает работнику материальную помощь:
 - ≡ В случае женитьбы или выхода замуж в размере 2000 руб.;
 - ≡ В случае рождения ребенка в размере 2000 руб.;
 - ≡ Выделяет работнику в связи с достижением 50, 60, 70-ти лет денежную премию в размере 3000 руб.;

9.2. В случае смерти (гибели) работника или его близких родственников, помимо предусмотренной действующим законодательством компенсации, выплачивает пособие в размере 3000 руб.

9.3. Во всех вышеперечисленных случаях улусный комитет профсоюза, при личной заявке члена профсоюза, оказывает материальную помощь в размере 3000 руб.

9.4. Социальные гарантии и льготы для мобилизованных работников.

- не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.
- в период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.
- в период приостановления действия трудового договора за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.
- в период приостановления действия трудового договора с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.
- действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.
- работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

9.5. «Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении

медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу».

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. 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 действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию;

10.2. Участвует на паритетных началах совместно с выборной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором

10.3. Работодатель обязан обеспечивать:

- обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации);
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию проведения специальной оценки условий труда;
- организацию разработки и реализации программ улучшения условий и охраны труда в организациях; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»

10.4. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

10.5. Работодатель в коллективном договоре может устанавливать:

- льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- дополнительные выплаты сверх страховых выплат по обязательному социальному страхованию в целях компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи пострадавшим работникам и их семьям;

10.6. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

10.6.1. Формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

10.6.2. Работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза;

10.6.3. Проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

10.6.4. Контроль за выполнением организацией требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников учреждения.

11. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

11.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взыскания работника не подлежат. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

11.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей и других случаях, предусмотренных статьей 243.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Отпуска по уходу, за ребенком могут быть использованы или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность). Женщинам работающим в сельской местности может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

12.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14-ти календарных дней.

12.3. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг (часть 2 ст.325 Трудового кодекса РФ).

Вновь принятым работникам льгота по оплате проезда к месту отдыха и обратно и их детей предоставляется, после 6-ти месяцев работы. Проезд в отпуск оплачивается одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

Работодатель также, оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно, провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

13. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

- 13.1. Стороны обращаются к работникам с предложением о вступлении в Профсоюз для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней;
- 13.2. Работодатель признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников;
- 13.3. При принятии локальных нормативных правовых актов учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 13.4. Локальные нормативные правовые акты, принятые без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не подлежат применению;
- 13.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.
- 13.6. Взаимодействие администрации и профсоюзной организации (профкомитета) строится на основании законодательства, настоящего коллективного договора.
- 13.7. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевой профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (см. 19 Конституция РФ, Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Трудовым Кодексом РФ и др.
- 13.8. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза.
- 13.9. Для осуществления уставной деятельности профорганизации администрация бесплатно и беспрепятственно предоставляет информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 13.10. Через средства массовой информации, имеющихся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации.
- 13.11. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусматривается законодательством, осуществляется с участием профкома.
- 13.12. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счета республиканского и улусного комитетов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников.
- 13.13. Председателю профкома предоставляется дополнительный отпуск в количестве 3 рабочих дней с сохранением заработной платы.
- 13.14. В таком же порядке работодатель перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор.
- 13.15. Руководители профсоюзных органов, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основных работ, не может производиться без предварительного соглашения профкома, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профорганов и не освобожденных от основной работы, допускаются только с согласия профоргана, членами которого они являются.

Члены профорганов не освобожденные от основных работ, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов республиканских, улусных конференций, пленумов, заседаний улусного комитета с сохранением средней заработной платы за счет предприятия, учреждения.

13.16. Профком обязуется разъяснить работникам руководителям трудовое законодательство, положение соглашений настоящего коллективного договора, добиваться их неукоснительного выполнения.

13.17. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением Трудового Кодекса РФ, за выполнением коллективного договора представители профсоюзов в праве:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работ учреждения;
- требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза работников культуры по вопросам охраны труда;
- обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомитетов, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе;
- изменение существующих условий труда (уменьшение размеров оплаты труда в связи с изменением нагрузки, отмена установленных доплат и надбавок, других стимулирующих и поощряющих выплат и др.) членов профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюза и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия принимаются совместно с профсоюзным комитетом учреждения (предприятия).
- Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически - Профкомитет о финансово экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора (в дальнейшем - Комиссия) создается в Муниципальное учреждение культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег», с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Администрацией, Профкомом, Работниками Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег».

Работодатель обязуется предоставить условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

14.2. Состав комиссии

В состав Комиссии входят 3 человек, в том числе 1 человек – от Администрации Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег», 2 человека от Профкома.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег. Состав Комиссии из числа представителей Профкома утверждается решением Профкома.

Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом директора по согласованию с Профкомом.

Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Администрация и члены комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания Комиссии. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы, на период работы в комиссии, с сохранением за ними должности и среднего заработка.

14.3. Работа комиссии

Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

Сотрудники Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение Комиссии утверждается директором Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения доводят до сведения всех Работников Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег не позднее 7 дней с даты их принятия.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 20 мая 2024 г. по 20 мая 2027 года.
2. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. В течение этого срока в отдельные положения коллективного договора при взаимном согласии сторон могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.
3. В течение 7-ми дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.
4. В течение 15 дней с момента подписания сторонами Коллективного договора Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование работников МУК ЦК «Сарыал» о содержании заключенного Договора.
5. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим

законодательством Российской Федерации.

6. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

Коллективный договор рассмотрен на общем собрании работников Муниципального учреждения культуры Центр культуры «Сарыал» МО «Качикатский наслег» от 20 мая 2024 года.

Пронумеровано,
прошнуровано
17 листов.

Директор:

/Игнатъева Г.Г./

