

Руководитель муниципального
казенного учреждения культуры
«Сурковский культурно - досуговый
центр»

М.М. Часовская
(подпись)
«15» 2023 г.
(печать)



Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУК «Сурковский КДЦ»

А.Ф. Уткина
(подпись)
«15» 05 2023 г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения культуры
«Сурковский культурно – досуговый центр»

на период с 15.05.2023 по 14.05.2026 год

Коллективный договор зарегистрирован органом
по труду администрации муниципального
образования района (города)

Регистрационный № 44-23 от « 04 » июня 2023 г.

Главный специалист администрации
Тогучинского района
Л.Д. Никитенко

(подпись)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность	4
Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров	5
Раздел 4. Режим труда и отдыха	6
Раздел 5. Оплата труда и нормирование	9
Раздел 6. Условия и охрана труда	12
Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание	14
Раздел 8. Социальное страхование	14
Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации	15
Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор	16
Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию	16
Приложения к коллективному договору	18

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Территориально-отраслевым Соглашением между заместителем главы администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района на период с 01.04.2022 по 31.03.2025. Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора работодатель в лице директора муниципального казенного учреждения культуры «Сурковский культурно-досуговый центр» Часовской Маргариты Михайловны, именуемый далее Работодатель и работники в лице Председателя первичной профсоюзной организации Уткиной Анастасии Федоровны, именуемый далее Профсоюзная организация.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 15.05.2023 и действует до 14.04.2026.

1.4. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзной организации:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;

- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ. Прием на работу может производиться на конкурсной основе.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника при заключении трудового договора, под роспись с Уставом учреждения культуры, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения культуры, Кодексом профессиональной этики, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

2.4. Работодатель совместно с Профсоюзным органом организует трудовое соревнование.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 1).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзной организации. Представлять в Профсоюзную организацию и органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.2. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя с учетом мнения Профсоюзной организации.

3.3.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации, в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) в случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.4. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

В случае получения мотивированного мнения Профкома на увольнение, работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года);
- работающие свыше 15 лет в учреждении.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.4. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (Ст.110 ТК РФ). При шестидневной рабочей неделе – один выходной ст. 111 ТК РФ.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предусматривается продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим инвалидам предоставляется - 30 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работающих несовершеннолетних - 31 календарный день.

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 3).

4.8. Работникам учреждений культуры предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда. Стороны договорились установить дополнительный отпуск, сверх установленного законодательством по результатам специальной оценки- 3 календарных дня.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;
- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска свыше семи календарных дней с письменного согласия работника можно заменить денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ). Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного оплачиваемого отпуска.

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 34 часа в неделю - при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее в двойном размере.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ). По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Согласно ст. 262.1 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.11. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

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

4.13. Помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ), дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 дня;
- свадьбой самого работника = 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- прохождением ежегодного медицинского обследования – 3 дня;
- юбилейными датами (50,55,60) – 3 дня;
- учебный отпуск предоставляется согласно законодательству;

- первый день занятий для родителей учеников начальной школы – 1 день;
- для женщин, работающих в сельской местности (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1) – 1 день.

Родителям, имеющим ребенка инвалида, предоставляется оплачиваемый дополнительный отпуск - 4 выходных дня в месяц.

4.14. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.15. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

Раздел 5. Оплата труда и нормирование

5.1. В организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзной организации (Приложение № 4).

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.4. Работодатель принимает меры по повышению реального уровня заработной платы работников учреждений, обеспечивая рост не менее 7% в год.

5.5. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

За 1 день до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с

учетом мнения Профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца 15 числа;

за вторую половину месяца 30 (31).

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

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.7. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, при этом при расчете размера оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, необходимо учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, части оклада (должностного оклада) за день или час работы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата 35 % (часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанная за каждый час работы в ночное время.

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

5.12. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)(можно указать и иные расходы произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, кроме того, определить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками либо оформить отдельным приложением к коллективному договору).

5.13. Работодатель осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование. Работникам, проходящим подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При направлении работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.14. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам (Приложение № 5).

5.15. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.17. При применении систем нормирования труда, определяемых работодателем, пересмотр норм труда производится с учетом мнения Профсоюзной организации.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно ст. 225 ТК РФ.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению их уровней» и результатами специальной оценки условий труда (Приложение № 6).

6.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки.

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.6. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;
- повышение размера оплаты труда.

6.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.9. Организует санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

6.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.13. Содействовать деятельности комиссии по охране труда.

6.14. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

6.15. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.16. Профсоюзная организация осуществляет:

- общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;
- выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации;
- участвует в разработке Положения о системе управления охраной труда в учреждении;
- принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня

шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Работодатель и Профсоюзная организация обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Специалистам МКУК «Сурковский КДЦ», постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг. Перечень должностей специалистов определен Постановлением администрации Новосибирской области от 16.06.2005 № 35 и Законом Новосибирской области от 06.12.2013 N 380-ОЗ «О порядке и условиях предоставления компенсаций расходов на оплату жилого помещения и (или) коммунальных услуг отдельным категориям граждан, проживающих на территории Новосибирской области».

7.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (при наличии финансовых средств).

7.4. Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры, подведомственных Министерству, расположенных в районах Новосибирской области и финансируемых из областного бюджета, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на федеральном и региональном уровнях, в том числе в соответствии с постановлением Главы администрации Новосибирской области от 23.01.2003 №39 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов организаций бюджетной сферы, расположенных в районах области».

7.5. Оказывают членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюза согласно поданным заявлениям. Семьям членов профсоюза, в которых родились дети – 2000 рублей, члену профсоюза, вступающему в брак – 2000 рублей, юбилярам (50 лет - всем, 55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам) – по 1000 рублей.

Раздел 8. Социальное страхование.

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Социальный фонд России) достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

8.2. Работодатель обеспечивает за счет учреждения финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров.

Раздел 9. Права и гарантии деятельности профсоюзному органу.

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзной организации получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзная организация признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, по письменному заявлению работника на условиях, установленных Профсоюзной организации.

9.6. Члены выборной Профсоюзной организации, уполномоченные лица профсоюза по охране труда и социальному страхованию, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

9.7. Профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками поставленных задач, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.8. Профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзная организация содействует реализации коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

9.10. Работа в качестве председателя Профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания.

11.5. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзной организацией.

11.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору

1. Положение о порядке проведения аттестации руководителей, творческих работников, специалистов муниципального казённого учреждения культуры «Сурковский КДЦ».
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам МКУК «Сурковский КДЦ».
4. Положение об оплате труда муниципального казённого учреждения культуры «Сурковский культурно – досуговый центр».
5. Положение о стимулирующих выплатах МКУК «Сурковский КДЦ».
6. Положение о системе управления охраной труда муниципального казённого учреждения культуры «Сурковский КДЦ».