

Принят на общем собрании работников
МБУ «Самусьский ДК»

Протокол № 2

от « 15 » 02 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

МБУ «Самусьский ДК»

на период с «15» февраля 2019г. по «14» февраля 2022г.

Администрация ЗАТО Северск

Коллективный договор

зарегистрирован № 6/2019

« 10 » Апреля 2019 г.

РАЗДЕЛЫ ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников
3. Оплата и нормирование труда
4. Рабочее время и время отдыха
5. Охрана труда и здоровья
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
7. Социальные льготы и гарантии работникам

ПРИЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРА

1. Положение о системе оплаты труда работников МБУ «Самусьский ДК»
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Мероприятия по охране труда работников МБУ «Самусьский ДК».
4. Перечень должностей работников МБУ «Самусьский ДК», которым выдается спецодежда, моющие средства и нормы выдачи.
5. Правила ВТР для работников МБУ «Самусьский ДК»
6. Протокол № 1 от « 01 » февраля 2019 г. собрания работников МБУ «Самусьский ДК» по выбору и утверждению Совета трудового коллектива.
7. Протокол № 2 от « 15 » февраля 2019 г. собрания работников МБУ «Самусьский ДК» по утверждению коллективного договора.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Самусьский дом культуры» (далее по тексту – «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Муниципального бюджетного учреждения «Самусьский дом культуры» (далее по тексту – «Работники») и Муниципальное бюджетное учреждение в лице их представителей.

1.2. Сторонами «Договора» являются:

1.2.1. Муниципальное бюджетное учреждение «Самусьский дом культуры» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: директора Коршуновой Натальи Геннадьевны (далее по тексту – «Работодатель»).

1.2.2. От имени коллектива уполномоченное лицо Рыбина Олеся Николаевна (далее по тексту – «Представитель»).

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

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

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

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

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

1.7. «Договор» распространяется на всех «Работников» «Работодателя».

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

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

1.10. В течение срока действия «Договора» стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения «Работников и «Работодателя».

1.11. В течение срока действия «Договора» ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор может быть составлен на срок не более чем на три календарных года, по окончании которых статьей 43 ТК РФ установлена возможность его продления. Количество таких продлений при этом не установлено и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.14. Действие данного «Договора» сохраняется также в случае реорганизации предприятия либо смене его руководителя. Только при этом следует учитывать нюансы:

- в случае изменения формы собственности он является действительным в течение трех календарных месяцев с этого момента. Далее он подлежит продлению либо же должен быть составлен новый документ (статья 43 ТК РФ);
- при реорганизации он сохраняет свою юридическую силу на протяжении всего периода осуществления данной процедуры;
- в случае ликвидации он является действительным до её окончания.

1.15. Договор вступает в свою полную силу с момента подписания.

1.16. Изменение условий коллективного договора или их дополнение происходит в порядке предусмотренном статьёй 44 ТК РФ.

Раздел 2. Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – Трудовым Кодексом), иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление

федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- 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 порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- обеспечение правил пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в соответствии со статьей 214 ТК РФ.
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

2.5. Обязанности «Представителя»:

- осуществлять взаимодействие с «Работодателем», руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов;
- совместно с «Работодателем» осуществлять меры по повышению эффективности работы и укреплению трудовой дисциплины;
- оказывать содействие «Работодателю» в обеспечении режима труда и отдыха «Работников», соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья «Работников»;
- проводить среди «Работников» разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и ведению профилактической работы ВИЧ-инфекции на рабочем месте.
- участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата «Работников».

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению о системе оплаты труда МБУ «Самусьский ДК» от 01.09.2017г. (приложение № 1 к коллективному договору)

3.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца 15-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 30-го (31-го) числа текущего месяца.

По заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

3.5. В случае задержки заработной платы директор информирует работников о её причине на собрании работников.

3.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с Положением о системе оплаты труда МБУ «Самусьский ДК» (приложение № 1 к коллективному договору).

3.6. При отсутствии или недостатке соответствующих средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке, с учетом мнения «Представителя».

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Работодатель устанавливает отдельным работникам надбавки и доплаты компенсационного характера к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, доплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации (приложение №1 к коллективному договору).

3.9. Из средств ФОТ производить единовременное премирование, поощрение работников по согласованию с Советом трудового коллектива, согласно Положению о системе оплаты труда (приложение № 1 к коллективному договору).

3.10. Стороны договорились, что лиц, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании статьи 191 ТК РФ по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.11. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, оказание материальной помощи производится в пределах ФОТ по смете учреждения согласно приложению № 1 к коллективному договору.

3.12. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК).

3.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

3.14. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии с ТК РФ.

3.15. Производить выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.16. «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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

3.17.

3.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойным размером:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад),
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.17. С целью расширения гласности и привлечения работников к управлению, регулярно проводить совещания, собрания работников по вопросам финансовой, хозяйственной, кадровой деятельности учреждения. Регулярно обсуждать планы и перспективы развития учреждения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. «Работникам» устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Режим рабочего времени, времени отдыха и отпуска конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков (приложение 5 к коллективному договору).

4.3. Для работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день за счет фонда оплаты труда. Эти отпуска предоставляются и суммируются к основному отпуску (приложение 2 к коллективному договору).

4.4. Всем «Работникам» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, который составляется «Работодателем» с учетом мнения «Представителя» не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

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

4.6. В случае предоставления, приобретения «Работником» путевки на санаторно-курортное лечение, ему предоставляется отпуск на период лечения.

4.7. 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:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

Сред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (статья 128 ТК РФ).

4.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

4.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на «Работодателя».

5.2. «Работодатель» обязан: выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, периодических 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;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение 4 к коллективному договору)
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев учреждения и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии с частью 3 статьи 226 ТК РФ (приложение 3 к коллективному договору).

5.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть 3 ст. 226 ТК РФ).

5.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.4. За нарушение «Работником» или «Работодателем» требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Профилактические работы по ВИЧ-инфекции на рабочем месте:

5.5.1. Информационно-образовательные мероприятия по предотвращению ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей:

- распространение информации и информационных материалов о ВИЧ-инфекции в водные инструктажи по охране труда.

5.5.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

5.5.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

5.5.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками: («Руководитель» обеспечит гибкий график для работы работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации).

5.5.5. Доступ к лечению и уходу. Организация будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (группы самопомощи, неправительственные организации и тд.).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. «Работодатель» определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. «Работодатель» определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. «Работодатель» обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ)
- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии работникам

7.1. В случае острой необходимости оказывать единовременную материальную помощь на основании личного заявления работника.

7.2. Выплата единовременной материальной помощи производится из экономии ФОТ на основании письменного заявления «Работника» и приказа (распоряжения) «Работодателя».

7.3. Работникам учреждения, уходящим на пенсию (55 лет женщины и 60 лет мужчины), юбилярам (50 лет) выплачивать единовременное вознаграждение в размере 5 000 рублей из средств ФОТ.

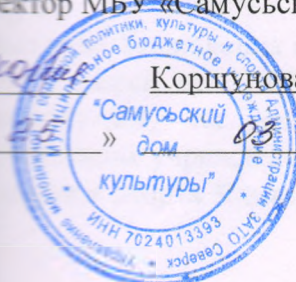
7.4. Работникам учреждения устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при бракосочетании работника (при бракосочетании детей работника) - 3 календарных дня;
- при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- в случае смерти детей, родителей, супруга или супруги - 3 календарных дня;
- за работу без больничных листов в течение календарного года - 3 календарных дня.

7.5. При направлении «Работника» в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, суточные).

Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя –
Директор МБУ «Самусьский ДК»



Коршунова Н.Г.

2019

Представитель
Совета трудового коллектива

Рыбина

Рыбина О.Н.

« 25 » 03 2019

Принято
общим собранием работников
МБУ «Самусьский дом культуры»
Протокол № 2 от 15.02.2019г.

Приложение № 2
к коллективному договору

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации главному бухгалтеру устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью: 7 календарных дней.


Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или может быть замена денежной компенсацией.

Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя –
Директор МБУ «Самусьский ДК»

 Коршунова Н.Г.
« 25 » дом культуры 2019

Представитель
Совета трудового коллектива

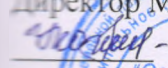
 Рыбина О.Н.
« 25 » 03 2019

Принято
общим собранием работников
МБУ «Самусьский дом культуры»
Протокол № 2 от 15.02.2019г.

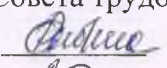
Приложение № 3
к коллективному договору

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБУ «Самусьский ДК»
на 2019 - 2022 годы**

Наименование мероприятия	Сроки проведения	ответственный
1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ		
Приобретение нормативно-правовых документов по охране труда	2019-2022	Директор
Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год (весной и осенью)	Заведующая хозяйством, комиссия учреждения
Обеспечение технического персонала СИЗ и моющими средствами, согласно существующим нормам	2019-2022	Заведующая хозяйством
Проведение инструктажей и обучение по охране труда	По графику	Директор
Проведение специальной оценки условий труда	2020	Директор
2. САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ		
Контроль за обеспечением теплового режима и проветривания в помещениях	постоянно	Заведующая хозяйством
Контроль за оснащением аптечек первой помощи	постоянно	Заведующая хозяйством
Распределение путевок для санаторно-курортного лечения работников (при наличии выделенных квот)	при выделении квот	Директор, Совет трудового коллектива
3. МЕРОПРИЯТИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ		
Проведение ТО огнетушителей	по графику	Заведующая хозяйством
Проведение инструктажа по пожарной безопасности с персоналом учреждения	по графику	Директор, заведующая хозяйством

Представитель работодателя –
Директор МБУ «Самусьский ДК»
 Короткова Н.Г.
« 25 » 03 2019



Представитель
Совета трудового коллектива
 Рыбина О.Н.
« 25 » 03 2019

Принято
общим собранием работников
МБУ «Самусьский дом культуры»
Протокол № 2 от 15.02.2019г.

Приложение № 4
к коллективному договору

НОРМЫ
бесплатной выдачи одежды и обуви работникам
МБУ «Самусьский ДК»

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п. 23
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п. 32
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н п. 135
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н п. 163
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п. 171
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя –
Директор МБУ «Самусьский ДК»
Коршунова Н.Г.
« 25 » « 03 » 2019



Представитель
Совета трудового коллектива
Рыбина О.Н.
« 25 » « 03 » 2019