

Директор муниципального
бюджетного учреждения
культуры Ленинского района
Республики Крым
Районный Дом культуры
«Горизонт»

М.Р. Андриенко

« 16 » сентября 2021г.

М.П.



Представитель работников
председатель профсоюзного
комитета МБУК ЛР РК
Районный Дом культуры
«Горизонт»

Н.Ш.Шурыгина

« 16 » сентября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
культуры Ленинского района Республики Крым
«Районный Дом культуры «Горизонт»»
на 2021-2024 годы

Срок действия с 12 сентября 2021 по 11 сентября 2024года.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт» и работниками МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт» (далее- Учреждения).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов клубных работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя, председателя профсоюза первичной организации Шурыгиной Нияры Шемсединовны (далее - профком) и работодатель - в лице его представителя - директора Андриенко Мерьем Рустемовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, заключавших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне о заключении нового коллективного договора или продление действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых

на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует с 12 сентября 2021 по 11 сентября 2024 года.

1.14. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) соглашение по охране труда.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- а) учет мнения профкома;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается работником и работодателем.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а так же ознакомить работников под подпись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащих нормы трудового права соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующему законодательству (ст.73 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускается (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 73 ТК РФ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 73,162 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются. (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ).

3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности)

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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 ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-176 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а так же в других случаях)

3.3.5. Организовывать проведение аттестации работников культуры в соответствии с Положением о порядке аттестации работников культуры и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под расписку не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Критериями массового увольнения являются (ст.82 ТК РФ)

а) ликвидация учреждения

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно)

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 14 и пункту 2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом предварительного соглашения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещений, приводящих к ухудшению условий труда работников.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право при сокращении численности или штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в сфере культуры свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет); награжденные государственными наградами и в связи с культурной деятельностью, не освобожденные председатели первичных профсоюзной организации.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 480 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), режимом работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также с условиями договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать более 40 часов в неделю.

5.3. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, согласно ТК РФ и Постановления Верховного совета РСФСР от 01.11.1990

года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст.112 п.2 и ст.133 ТК РФ в порядке, установленном настоящим договором.

5.6. Работа в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14-и лет.

5.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет согласно ст. 262.2 ТК РФ.

5.8. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

5.9. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1).

5.10. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем составляет от 5 до 10 календарных дней (Приложение № 2).

5.11. Продолжительность данного отпуска для соответствующих должностей устанавливается коллективным договором, соглашением или Правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.12. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.13. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника

и дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей Ленинского района Республики Крым (процентной надбавкой за конечный результат работы, за фактически отработанное время).

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

5.16. Работодатель обязуется:

5.17. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -3 дня
- для проводов в армию - 3 дня,
- регистрации брака работника (детей работника) -до 3 дней
- юбилей работника – 1 день
- работнику, если его ребенок идет в первый класс – 1 день

5.18. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников - до 3-х дней
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- до 5 дней, и членам профкома по согласованию с профкомом, но не более 3 дней (и другие случаи)

5.19. Общим выходным днем работников учреждения является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ)

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и составляет от 5 до 10 календарных дней.

5.21. Предоставить работникам возможность использования отпуска в другое время, при наличии санаторной путевки, путевки на отдых.

5.22. Сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения трех лет, ранее установленное рабочее

место.

5.23. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 (шести) месяцев с момента приема на работу.

5.24. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работников, прочих условий согласно Положения об оплате труда работников МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт».

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников культуры осуществляется в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым», Постановлением Администрации Ленинского района от 30 сентября 2016 г. № 641 Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей Ленинского района Республики Крым, Положением об оплате труда работников МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт» и иными нормативными правовыми актами Совета министров Республики Крым, Администрации Ленинского района, локальными нормативными актами.

6.2. Порядок и условия применения повышающих коэффициентов к окладам.

Система оплаты и стимулирование труда работников культуры зависит от расширения спектра дополнительных услуг, повышения их качества, результативности работы, от квалификации специалиста, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем 2 (два) раза в месяц в денежной форме (рублях), аванс 16-го и зарплата 30 числа.

6.4. Устанавливают базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному

подразделению);

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующей надбавки за выслугу лет;

- стимулирующей надбавки за качество выполнения работ.

6.8. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) по профессиональным квалификационным группам «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Базовые должностные оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) руководителя и его заместителей, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.9. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда в размере 10% от оклада;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.10. Выплата премии за счет экономии по фонду заработной платы труда по листкам нетрудоспособности – ежеквартально.

6.11. Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

6.12. В связи с проведением профессионального праздника Дня работника культуры предусмотреть премирование работников культуры всех структурных подразделений на усмотрение руководителя в пределах ФОТ.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ)

6.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 10%)

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с профсоюзным комитетом.

6.13.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

7.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым:

7.2.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ. Согласно ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации, в которой численность работников превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда (безопасности жизнедеятельности). Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, также вправе создавать службу охраны труда или

вводить должность специалиста по охране труда (безопасности жизнедеятельности). При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет руководитель учреждения или другой уполномоченный работодателем работник, с его согласия, с оплатой в размере, определенном в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Основными направлениями в области охраны труда являются: обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

создание и функционирование системы управления охраной труда; условий труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обучение безопасным методам и 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;

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, субъекта РФ, муниципалитета, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработка 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.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников.

7.2.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20 % (процентов) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.2.4. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

7.2.5. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, здания, оборудования.

7.2.6. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами

специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.7. Обеспечивает, за счет средств учреждения, прохождение работниками обязательных периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения.

7.2.8. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

7.2.9. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.2.10. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

7.2.11. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

7.2.12. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда или избрание уполномоченного по охране труда. Комиссия по охране труда (уполномоченный по охране труда) организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок. Создает членам комиссии (уполномоченному) необходимые условия для работы, за счет средств учреждения организует обучение по охране труда и

обеспечивает необходимыми нормативными документами, и справочными материалами.

7.2.13. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

7.2.14. Выполняет представления и требования технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представления уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, прав и законных интересов работников области охраны труда.

7.2.15. Представляет в профсоюзной комитет учреждения и вышестоящие профсоюзные органы информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. На время приостановки работ в учреждении, кабинете, мастерских либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник может быть переведён работодателем в другое помещение или с его согласия на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.5. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относится:

- материальная помощь к отпуску;
- единовременная материальная помощь разового характера;

8.2. Социальные выплаты осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым за счет экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящий доход деятельности.

8.3. Размер выплат социальной помощи устанавливается руководителем учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей.

8.4. Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год, может выплачиваться материальная помощь к отпуску в размере пропорционально отработанному времени.

8.5. В случае деления ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

8.6. Выплата социальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности в размере до двух должностных окладов.

8.7. Размер материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

8.8. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

8.9. Единовременная материальная помощь разового характера оказывается на основании заявления работника и причины обращения.

8.10. Основание единовременной материальной помощи:

- в случае смерти близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери сына, дочери или усыновленных, (удочеренных) в установленном порядке, детей) при условии их совместного проживания;

- единовременная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.);

8.11. Материальная помощь к отпуску в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому работнику;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

- 8.12. Материальная помощь к отпуску не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
 - работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
 - работнику, уволенному за виновные действия.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых или иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка, председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов на профсоюзных конференциях.

9.4. Члены профкома включаются в состав комиссий работников, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестации.

9.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 34 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.6. Женщинам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет, предоставлять гибкий или сокращенный рабочий день от 2 до 4 часов с сохранением заработной платы.

9.7. Принимать меры административного воздействия и общественного порицания родителей, употребляющих алкоголь, ведущих аморальный образ жизни.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.7. Участвовать в работе комиссии по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников культуры.

10.9. Осуществлять культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу среди членов профсоюза подведомственных подразделений МБУК ЛР РК «РДК «Горизонт».

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5-ти

дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 (один) раз в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 10 (десять) дней до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**Директор муниципального
бюджетного учреждения
культуры Ленинского района
Республики Крым
Районный Дом культуры
«Горизонт»**

 **М.Р. Андриенко**

« 16 » сентября 2021г.

М.П.



**Представитель работников
председатель профсоюзного
комитета МБУК ЛР РК
Районный Дом культуры
«Горизонт»**

 **Н.Ш.Шурыгина**

« 16 » сентября 2021г.

Приложение № 1
к коллективному договору
от « 16 » сентября 2021 года

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1. Директор Дома культуры, заведующий клубом;
2. Заведующий методическим отделом;
3. Художественный руководитель клубного учреждения;
4. Методист;
5. Режиссер (балетмейстер, хормейстер), режиссер культмассовых мероприятий;
6. Звукооператор;
7. Руководитель кружка, любительского объединения, клуб по интересам;
8. Аккомпаниатор;
9. Художник;

Приложение № 2
к коллективному договору
от « 16 » сентября 2021 года

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

1. Директор Дома культуры, заведующий клубом- 10 дней;
2. Заведующий методическим отделом - 10 дней;
3. Художественный руководитель клубного учреждения- 10 дней;
4. Методист –10 дней;
5. Режиссер (балетмейстер, хормейстер), режиссер культмассовых мероприятий – 10 дней;
6. Звукооператор – 5 дней;
7. Руководитель кружка, любительского объединения, клуб по интересам- 5 дней;
8. Аккомпаниатор – 5 дней;
9. Художник – 5 дней;

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 22 (двадцать) листов

98а

Директор МБУК ЛР РК «РДК

«Горизонт»

М.П.

/ Андриенко М.Р.

« 16 »

сентября

2021 года

