

Представитель работодателя  
Директор МБУ «Районный дом  
культуры Ачхой-Мартановского  
муниципального района»  
Дагиева Элина Резвановна

« 16 » 03 2023 г.



Представитель работников  
Председатель профкома  
работников культуры  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района  
Эхачиева Табарик Халидовна

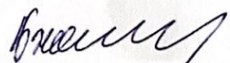
« 16 » 03 2023



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Между работодателем и работниками муниципального бюджетного  
учреждения «Районный дом культуры  
Ачхой-Мартановского муниципального района»  
на три года

принят на собрании коллектива  
от « 14 » 03 2023 г.  
протокол № 01

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
ГКУ «ОТ» и «СР»  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района  
Регистрационный № 228  
Руководитель ГКУ «ОТ» и «СР»  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района

 С.Х. Катаева  
« 22 » 03 2023 г.

с. Ачхой-Мартан



## СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ  
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
6. ОПЛАТА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «Районный дом культуры Ачхой-Мартановского муниципального района» (в дальнейшем «РДК»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом №2490-1 от 11 марта 1992 года «О коллективных договорах и соглашениях», и иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников отдела культуры и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – председателя профкома работников культуры Ачхой-Мартановского муниципального района Эхачиевой Табарик Хамитовны.

работодатель в лице его представителя – директор Дагиева Элина Резвановна (далее работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношении с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждений культуры.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: учет мотивированного мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Положением учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в учреждении.

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

## **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2 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).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, начального профессионального, вечернего (сменного) 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, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям при заключении ученического договора между работником и работодателем в письменной форме (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях, финансирование осуществлять за счет внебюджетных источников, экономии, при наличии средств).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации работников культуры в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений культуры

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами, в области культуры; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата и получившие статус безработного, имеют первоочередное право вернуться в организацию при появлении вакансий, имеющих отношение к их профессиональной деятельности.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением учреждения.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.1.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.1.4. Работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.1.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников допускается без их письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.1.6. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Положением учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома 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.

5.1.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

**5.2. Работодатель в текущем календарном году предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по основной работе:**

а) имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении за каждые 5 лет (включительно) – 1 календарный день;

б) одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет – 5 календарных дней;

в) инвалидам II – III группы – 3 календарных дня;

г) работникам, не имеющим в текущем году потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности – 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск не предоставляется, если работник не использовал очередной отпуск за предыдущий рабочий год.

Дополнительный отпуск используется работником один раз в календарном году только по одному из указанных выше пунктов.

**5.3. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска по основной работе с сохранением заработной платы следующим категориям работников:**

а) родителям, имеющим детей школьного возраста:

- 1 сентября – 1 день;

- последний звонок – 1 день (если он выпадает на рабочие дни);

- выпускной вечер – 1 день (если он выпадает на рабочие дни);

б) для проводов детей в армию – 1 день;

в) день рождения сотрудника Учреждения – 1 день;

г) при вступлении в брак сотрудника Учреждения – 5 календарных дней;

д) при вступлении в брак близких родственников:

- сын (дочь), брат (сестра), дядя (тетя) – 3 дня;

- двоюродные родственники – 1 день;

е) при рождении в семье ребенка – 1 день;

ж) на похороны близких родственников:

- члены семьи – 7 дней;

- двоюродные родственники – 3 дня;

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков производится за счёт средств, определяемых работодателем после подписания приказа, изданного на основании заявления работника с приложением копий соответствующих документов.

Заявление на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска оформляется на специальном бланке, в котором указываются дни использования отпуска и основание, подтверждающее право на дополнительный отпуск.

5.4. В Учреждении вводится сокращенное рабочее время:

а) работающим пенсионерам – 1 час;

б) женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет – 1 час;

в) многодетным сотрудникам (3 и более детей) – 1 час (до достижения младшим ребенком возраста 16 лет);

г) по уходу за ребенком до полутора лет – 2 часа;

д) беременным женщинам (с 5 месяцев) – на 1 час.

Сокращенное рабочее время используется работником только по одному из перечисленных пунктов.

**5.5. Работодатель и Профком обязуются:**

- разрабатывать и обеспечивать реализацию программ социального развития и психологического здоровья коллектива;
- разрабатывать предложения по повышению зарплаты работников Учреждения и вносить их для рассмотрения в вышестоящие инстанции;
- принимать меры для использования внебюджетных средств на социальное развитие коллектива.

**5.6. Для социальной поддержки работников Учреждения Работодатель обязуется:**

- а) оказывать материальную помощь малообеспеченным и остро нуждающимся работникам;
- б) оказывать материальную помощь работникам и не работающим ветеранам, пострадавшим при чрезвычайных ситуациях или стихийных бедствиях, а в случаях смерти работника – членам его семьи;
- в) выплачивать материальное поощрение при выходе на пенсию по возрасту или по инвалидности;
- г) в случае получения сотрудником травмы или его гибели на производстве оказать сотруднику или его семье материальную помощь (сверх компенсаций, предусмотренных действующим законодательством);
- д) сотрудникам Учреждения, которым остался год до выхода на пенсию – доплачивать 0,5 от основной ставки.

**5.7. Выделять материальные средства на:**

- приобретение ценных подарков сотрудникам в связи с юбилейными датами и уходом на пенсию;
- при вступлении в брак сотрудника Учреждения – оказать материальную помощь в размере месячной зарплаты;
- выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников (в возрасте до 16 лет).

*5.7.1. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечивать условия, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством:*

- оказывать материальную помощь беременным женщинам, на рождение ребёнка, многодетным семьям.

**5.7.2 Работодатель и Профком** изыскивают возможности организации культурно-массовой работы в коллективе.

**5.8. Работодатель помимо гарантий деятельности профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ и ЧР, принимает на себя следующие обязательства:**

- а) предоставляет не освобождённому составу Профкома и профактиву время (с полной оплатой) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива:
  - председателю Профкома – до 50% рабочего времени;
  - заместителю председателя – до 30% рабочего времени;
  - членам Профкома – до 10 часов в неделю.

**5.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:**

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет сокращенную 35 часовую неделю без уменьшения заработной платы;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы количестве двух дней в месяц.

5.10. Кроме перерывов для отдыха и питания в течении рабочего дня, предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на персональных компьютерах, обусловленных технологией и организацией производства (ст.109 ТК РФ). Устанавливаются дополнительные регламентируемые перерывы через 2 часа от начала рабочего дня и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый.

Перечень работ и порядок их предоставления устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом и включаются в Правила внутреннего трудового распорядка.

5.11. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 7 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 5 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 3 календарных дня;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 1 календарный день;
- в связи со смертью родственников (членов семьи) – 7 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс, школьников начальных (1-5) классов – 1 день (первый день учебного года);
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 день;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 1 день (в день выписки роженицы из больницы).

5.12. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

5.13. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

5.14. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

5.15. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови. Если позволяет бюджет организации производить выплату премий работникам Аппарата к праздникам:

- 23 февраля – 1000 рублей;
- 8-е марта – 1000 рублей;
- Ураза-Байрам – 1000 рублей;
- Курбан-Байрам – 1000 рублей.

5.16. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения убытков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется за счет своих средств обеспечить выполнение Плана санаторно-оздоровительных мероприятий. План разрабатывается Работодателем по согласованию с Профкомом на основе анализа заболеваемости Работников.

5.17. Работодатель посредством действующей в организации комиссии по социальному страхованию, которую возглавляет представитель Профкома, приобретает нуждающимся Работникам путевки на санаторно-курортное оздоровление работников со скидкой 20%.

5.18. Предоставлять уполномоченным доверенным лицам Профкома по контролю состояния и условий труда не менее 1 часа оплачиваемых из расчета среднего заработка часов в месяц, для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по согласованному с Профкомом графику

5.19. Компенсировать Работникам 30% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

5.20. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечение в медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника.

5.21. Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для Работников и членов их семей. Приобрести для детей Работников новогодние подарки, выделив на эти цели 5000 рублей за счет средств Работодателя.

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.23. Выходные дни, время для отдыха и питания, а также график дежурств сторожей по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.24. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, найм жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством РФ для бюджетных организаций.

5.25. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

## **6. ОПЛАТА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Работодатель берет на себя обязательство обеспечить выплату минимальной заработной платы работникам учреждения, работающим на полную ставку.

6.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников культуры и искусства..

6.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей и в соответствии с перечнем профессиональных квалификационных групп должностей

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме (рублях). Днями выплаты заработной платы являются 1 (следующий за расчетным) и 16 числа расчетного месяца (при поступлении средств), предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением;
- доплаты за выполнение работ, связанных с работой и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Выплата заработной платы считается приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым организацией.

6.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к должностным окладам.

6.8. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки за профессиональное мастерство, сложность порученного задания.

6.9. О введении новых форм оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

6.10. Обязательное ежегодное прохождение диспансеризации за счет средств выделенных из бюджета.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы.

6.11.2. Не нарушать установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. (При наличии финансирования).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатели с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа предоставляют следующие виды социальных льгот и гарантий в пределах средств, утвержденных бюджетом:

7.1. полную или частичную оплату стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

7.2. выплату единовременного пособия Работникам, а так же не работающим пенсионерам, проработавшим в сфере культуры не менее 25 лет, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе:

- получившим профессиональное заболевание;

- при проведении оперативного лечения;

- пострадавшим от стихийного бедствия;

- в случае смерти работника;

- в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети).

Работодатели и соответствующие выборные профсоюзные органы предусматривают выделение средств на приобретение детских новогодних подарков.

7.3, Работодатели и соответствующие выборные профсоюзные органы предусматривают выделение средств на приобретение детских новогодних подарков.

7.4 Профком осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с Законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях, оказывает им бесплатную юридическую помощь в решении социально-экономических вопросов, занятости, оплаты труда.

7.5. Работодатель должен:

7.6. Обеспечить своевременную и полную выплату работникам культуры всех видов государственных, социальных пособий и компенсаций.

7.7. Содействовать повышению квалификации и общеобразовательного уровня работников.

7.8. Выдвигать кандидатуры на получение звания «Заслуженный работник культуры», награждения значком РФ «За достижение в культуре».

7.9. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделении ссуд нуждающимся работникам для приобретения жилья и строительства.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из внебюджетного и бюджетного фондов.

8.1.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.5. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. В случае полной или частичной утраты трудоспособности работника по причине производственной травмы, профзаболевания, а также болезни, не имеющей отношения к профзаболеванию, но обострившейся в период трудовой деятельности на данном предприятии, возмещать ущерб в порядке, и размерах, установленных Законодательством РФ.

8.1.8. Не допускать к работе отдельные категории работников не прошедших специнструктаж по технике безопасности.

8.2. Работодатель гарантирует в случаях временного несоответствия условий труда, нормам по вредности компенсировать работникам, продолжающим работать в этих условиях, сокращением продолжительности рабочей смены без ущемления интересов работников в части оплаты, как за полную смену.

8.3. При приеме на работу работник должен пройти медицинское обследование.

8.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждений;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждений.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех рабочем месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждений.

9.1.10. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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 квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. 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», ТК РФ.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждений.

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

10.1.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.1.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профбюджета.

10.1.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдает 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.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. В случае невыполнения работодателем по неуважительной причине основных мероприятий и обязательств коллективного договора, отказа решать жизненно важные вопросы работников учреждений культуры, профком оставляет за собой право на чрезвычайные меры, вплоть до организации забастовки.

12.2. В случае невыполнения по неуважительной причине обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, профкомом несет ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

ПРИМЕЧАНИЕ: При необходимости коллективный договор может изменяться и дополняться

10.1.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профбюджета

10.1.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

В настоящем договоре проиндуковано,  
проиндуковано и скреплено печатью  
16 листов (шестнацать)  
Директор \_\_\_\_\_  
Э. Р. Дагиева

