Министерство искусства и культурной политики
Ульяновской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного учреждения культуры
«Центр народной культуры Ульяновской области»
на 2021 – 2023 годы

Коллективный договор зарегистрирован
в _____.

Регистрационный №_____

от «__» _____ 20__ г.

г.Ульяновск

Коллективный договор зарегистрирован в Агентстве развития человеческого потенциала и труда Ульяновской области

21 декабря 20 516 года, рег. №

вед. конс. Н.В. Абрамова

Представитель работодателя	Представитель работников
Генеральный директор	Председатель профсоюзного комитета
Е.Н. Лаковская	И.М. Ходакова
« 15 » 12 20 20 г.	« 15 » 12 20 20 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области» на 2021 – 2023 годы

. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях», иными нормативными правовыми актами, а также постановлениями Конституционного Суда РФ в соответствующей сфере.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключаемым работниками (трудовым коллективом) и работодателем в лице их представителей с целью регулирования социально-трудовых отношений в Областном государственном бюджетном учреждении культуры «Центр народной культуры Ульяновской области».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Областное государственное бюджетное учреждение культуры «Центр народной культуры Ульяновской области» (в дальнейшем именуемое «**Работодатель**»), представитель – Генеральный директор Лаковская Е.Н.,

трудовой коллектив Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области» (в дальнейшем именуемый «**Работники**»), представитель – Председатель профсоюзного комитета Ходакова И.М.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав Работников и регулирует взаимные обязательства сторон в социально-трудовых отношениях между Работниками и Работодателем 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, компенсаций и льгот, другим вопросам, определённым сторонами.

Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам и не ограничивает права Работодателя в

расширении этих гарантий. С учетом особенностей деятельности Работодателя и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные гарантии, компенсации и льготы Работникам по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Договором.

Условия трудового договора или настоящего коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством, иными положениями настоящего коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Коллективный договор заключается на срок 3 года, вступает в силу с 01 января 2021 года и действует до 31.12.2023 года.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя.

При смене формы собственности или реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения его права и обязанности по настоящему коллективному договору сохраняются в течение всего срока процедуры смены собственника или процедуры реорганизации и переходят к правопреемнику с момента внесения соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц. В указанных случаях права и обязанности правопреемника по настоящему договору сохраняются в неизменном виде до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в установленном порядке.

1.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В случае превышения срока процедуры ликвидации над сроком действия настоящего коллективного договора он считается продленным до окончания процедуры ликвидации, но не более чем на три года. Действие настоящего коллективного договора прекращается в случае внесения записи в единый реестр юридических лиц о ликвидации организации.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области» (как самого учреждения, так и его филиалов), в том числе принятых на работу после его заключения, а также лиц, работающих по срочным трудовым договорам (в период действия таких договоров).

При заключении трудовых договоров с Работниками Работодатель знакомит их с содержанием настоящего коллективного договора под роспись об ознакомлении.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Исходить из принципа социального партнерства при правовом регулировании трудовых отношений сторон.

2.1.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам деятельности Работодателя, касающимся социально-трудовых отношений.

2.1.3. Предоставлять Работникам имеющуюся информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли культуры.

2.1.4. Руководителю Работодателя соблюдать порядок подготовки и издания внутренних правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы Работников, соответствующий закону.

2.2. В целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в учреждении Работодателя:

2.2.1. Стороны доводят текст настоящего коллективного договора до сведения Работников не позднее семи дней со дня его подписания. Текст Договора размещается на сайте Работодателя.

2.2.2. Стороны при необходимости разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.2.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

2.2.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором или противоречащие им, являются недействительными. Стороны не могут ссылаться на них или реализовывать их.

2.4. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.5. Работодатель, его полномочные представители, обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом Работодателя, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью конкретного работника.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Система оплаты труда Работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Ульяновской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области» и соответствующим локальным актом Работодателя (например, Положением об оплате труда работников Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области»), настоящим коллективным договором, а также в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и нормативными актами Ульяновской области.

3.2. Система оплаты труда Работников устанавливается с учётом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов и объединений работодателей.

3.3. При установлении системы оплаты труда Работников обеспечивается:
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда Работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ульяновской области;
- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Работодателя;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения Работодателя в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- повышение уровня реального содержания заработной платы Работников;
- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, содержащими нормы трудового права.

3.4. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Оплата труда работников других отраслей экономики, работающих в учреждении, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников

3.6. Условия оплаты труда Работников, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности учреждения и трудовых функций Работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. Введение и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены Работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работодатель обязан предоставлять Работникам ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы расчетный лист, содержащий сведения о начисленной заработной плате согласно ч.1 ст.136 ТК РФ.

3.9. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца:

- 18-го числа текущего месяца – за первую половину месяца,
- 3-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчёт за отработанный месяц.

В случае совпадения указанных дней выплат с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне соответствующего дня (в предшествующий рабочий день).

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Выплата заработной платы производится непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. Заработная плата Работников включает в себя:[1]

- оклад (должностной оклад) – формируется исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.12. Оклады (должностные оклады) Работникам устанавливаются по результатам аттестации, проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, утвержденным локальным актом Учреждения.

Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работнику производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа работы, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

[1] В соответствии с ч.1 ст.2 Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, а также в иные периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, начисление и выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится с первого рабочего дня по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

3.13. Выплаты компенсационного характера Работникам Учреждения производятся за дополнительную работу, связанную с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения либо твердых денежных сумм.

К выплатам компенсационного характера относятся:[2]

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.14. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к получению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

К выплатам стимулирующего характера относятся:[3]

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период времени;
- доплаты за ученую степень;
- надбавки за почетное звание;
- надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных категорий работников;
- персональные надбавки.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.15. Виды, размеры, условия и порядок применения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области

[2] В соответствии с п.5.2 постановления Правительства Ульяновской области №552-П от 02.12.2014 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы в сфере культуры, и государственных архивов Ульяновской области» (с изменениями на 24 июня 2019 года).

[3] В соответствии с п.6.2 постановления Правительства Ульяновской области №552-П от 02.12.2014.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более полугода.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

3.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, действующего в соответствующем месяце.

3.17. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда Работников не допускается снижение достигнутого размера заработной платы (без учета премий, выплат стимулирующего характера и иных возможных дополнительных выплат в соответствии с актами Работодателя), выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.18. В пределах средств, направленных на оплату труда, работнику может быть выплачено единовременное поощрение, но не более одного оклада (должностного оклада):

- в связи с профессиональным праздником – День работника культуры (25 марта);
- в связи с юбилеем Работника (50-летие со дня рождения и далее каждые 5 лет).
- в связи с праздничными датами День защитника Отечества (23 февраля) и Международный женский день (8 марта);
- в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия;
- в связи с выходом на пенсию по достижении установленного возраста .

3.19. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

3.20. Работодателем может быть выплачена работнику материальная помощь в пределах фонда оплаты труда (не более одного должностного оклада) в пределах образовавшейся экономии средств из фонда оплаты труда в следующих случаях: [4]

[4] В соответствии с ч.7 ст.2 Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»

- вступление работника в брак;
- рождение у работника ребенка либо усыновление им ребенка;
- наличие у работника тяжелого заболевания, требующего продолжительного и(или) дорогостоящего лечения;
- смерть супруга (супруги) и(или) близких родственников работника (дети, родители).

При наличии внебюджетных средств Работодатель также может выплачивать работнику материальную помощь на заявительной основе для подготовки детей к учебному году (родителям первоклассников и учеников начальных классов) в размере до 1000 (Одной тысячи) рублей.

Если право на получение материальной помощи по одному и тому же основанию возникло у двух работников, состоящих в зарегистрированном браке друг с другом, материальную помощь получает только один из супругов (по их выбору).

Материальная помощь оказывается работнику после наступления указанных обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.[5]

3.21. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника пропорционально времени простоя.

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.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования или другими причинами, которые делают невозможными продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю Работодателя.

3.22. Работники направляются в командировки на основании приказа руководителя Работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку в обособленное подразделение учреждения (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.[6]

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

Днём выезда в командировку считается день отправления поезда, самолёта, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы работника, а днём приезда из командировки – день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

[5] В соответствии с ч8 ст.2 Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

[6] В соответствии с п.4 Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников областных государственных учреждений, подведомственных Правительству Ульяновской области, утв. постановлением Правительства Ульяновской области от 28.01.2019 №18-П.

При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днём выезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.[7]

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам (билетам), представляемым им в учреждение по возвращении из командировки.[8]

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Учреждении.

3.23. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в размерах:

при командировании в пределах Ульяновской области – 300 рублей;

при командировании в города Москву и Санкт-Петербург – 500 рублей;

при командировании в другие субъекты Российской Федерации – 300 рублей.[9]

При командировании за пределы Российской Федерации (на территорию иностранных государств) суточные выплачиваются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области.[10]

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учётом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха. Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем Учреждения остаётся в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при

[7] В соответствии с п.5 Положения, утв. Правительством Ульяновской области от 28.01.2019 №18-П.

[8] В соответствии с п.7 Положения, утв. Правительством Ульяновской области от 28.01.2019 №18-П.

[9] В соответствии с п.9 Положения, утв. Правительством Ульяновской области от 28.01.2019 №18-П.

[10] Например, постановление Правительства РФ от 26.12.2005 №812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» и др.

предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику по фактическим затратам с учетом правил, установленных законодательством Ульяновской области[11].

Возмещение иных расходов, связанных с командировкой, произведённых с разрешения Работодателя, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

При командировках работников на мероприятия, где предусматривается проживание и питание за счет принимающей стороны, суточные оплачиваются только за дни нахождения в пути, а также вынужденной остановки в пути.

Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего периода времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного задания или вернуться к постоянному месту жительства.

3.24. Работник по возвращении из командировки обязан предоставить в бухгалтерию Учреждения в течение трёх рабочих дней авансовый отчёт об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчёт по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчёту прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ИНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

4.1. Стороны договорились всесторонне содействовать соблюдению в учреждении законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

4.2. Стороны в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

4.3. Работодатель с участием Профсоюзного комитета Учреждение (далее – Профсоюзный комитет или Профком) осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения

[11] В частности, с п.11 Положения, утв. Правительством Ульяновской области от 28.01.2019 №18-П.

учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

4.4. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учётом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объёме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы службы занятости и в Профсоюзный комитет. Одновременно с уведомлением Профсоюзному комитету предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Если сокращение не носит массового характера, уведомление службы занятости должно происходить не позднее чем за два месяца до увольнения;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением (приказом) о высвобождении (в связи с сокращением, реорганизацией, ликвидацией).

4.5. В случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с Работодателем.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии,

что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

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

Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

4.7. В случае массового сокращения работников Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом осуществляют комплекс согласованных мероприятий, направленных на снижение числа высвобождаемых работников. Комплекс мероприятий может включать в себя:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- перемещение кадров внутри Областного государственного бюджетного учреждения культуры «Центр народной культуры Ульяновской области» на освобождающиеся места;
- отказ от совмещения должностей;
- ограничение круга совместителей;
- по соглашению с работниками - перевод их на неполное рабочее время.

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

4.8. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух супругов (кроме случаев ликвидации предприятия).

4.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, а также лиц, увольнение которых не допускается в соответствии со ст.ст. 261 и 269 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста по старости);
- лицо, супруг(а) которого имеет официальный статус «безработный» или является пенсионером;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

4.10. В случае реорганизационных процедур предусматривается сохранение не менее 70% рабочих мест.

4.11. Работодатель обязуется совместно с Профсоюзным комитетом создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и

развитием учреждения, а также совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

4.12. Работодатель обязан обеспечить все отделы учреждения Работодателя, а также вахты медицинскими аптечками для первой медицинской помощи[12] и инструкцией по оказанию доврачебной помощи.

4.13. Работодатель обязан обеспечить Работникам рабочие места, оборудованные необходимой орг.техникой, городской телефонной связью и при необходимости - интернет-связью, а также обеспечить канцелярскими товарами (в количестве, необходимом для осуществления трудовых функций).

4.14. Работодатель обязан предоставлять Работникам служебный транспорт (имеющийся в наличии) для оперативного решения производственных задач учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, РАБОТА В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

Рабочее время

5.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается 40 часов в неделю, если иное не установлено настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами Работодателя, трудовым договором, соглашением между работником и Работодателем.

5.2. Для работников административных служб Учреждения (общеотраслевые специалисты) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем,
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов,
- время начала работы – 8.00 часов, время окончания работы – 17.00 часов,
- перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00 часов (1 час). Указанный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для сотрудников методических служб Учреждения (заместитель генерального директора по научно-методической работе и подчиненные ему подразделения, а также филиалы Учреждения) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем,
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов,
- время начала работы – 9.00 часов, время окончания работы – 18.00 часов,
- перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 часов (1 час). Указанный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

[12] В соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 №169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам"

Для работников Музея народного творчества устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – воскресенье и понедельник,
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов,
- время начала работы – 8.00 часов, время окончания работы – 17.00 часов,
- перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00 часов (1 час). Указанный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.3. Устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад)) для работников учреждения по следующим должностям:

- лектор (экскурсовод), руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю,
- руководитель творческого коллектива, хормейстер, балетмейстер – 40 часов в неделю.

Указанная продолжительность рабочего времени включает работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Учебные часы соответствуют академическим часам (45 минут работа, 15 минут отдых).

Продолжительность ежедневной работы в течение недели определяется в соответствии с расписанием занятий.

Устанавливаются следующие нормы часов работы за оклад (должностной оклад), являющиеся нормируемой частью, для работников учреждения соответственно:

24 часа в неделю – лектору (экскурсоводу), аккомпаниаторам, аккомпаниаторам-концертмейстерам;

18 часов в неделю – руководителям кружка, любительского объединения, клуба по интересам.[13]

5.4. Устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – календарный год – для работников по следующим должностям:

- дежурные электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда отдела эксплуатации энергетического оборудования,
- дежурные слесари-сантехники 4 разряда отдела сантехнического, вентиляционного оборудования и кондиционирования,
- дежурные пожарные 4 разряда отдела по ГО, ЧС и пожарной безопасности,
- сторожа (вахтеры) 1 разряда хозяйственного отдела.

Для указанных категорий работников устанавливается следующий режим работы:

[13] Пункты 1.4 и 1.5 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры и государственных архивов Ульяновской области, утв. Постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 №552-П (в ред. 24.06.2019)

- продолжительность смены составляет 24 часа.
- общее рабочее время – 22 часа.
- время начала смены – 8.00 часов, окончание смены – 8.00 часов следующего дня.
- предоставляются два перерыва для питания продолжительностью 30 минут, один перерыв для отдыха продолжительностью 1 час (60 минут). Указанные перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

5.5. Продолжительность работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню[14], сокращается на один час.

5.6. Работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по личному письменному заявлению работника, относящегося к одной из следующих категорий:

- беременные женщины,
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.[15]

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Время отдыха

5.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для Работников учреждения не может быть менее 42 часов.[16]

5.8. Работникам учреждения ежегодно предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков на соответствующий год, утверждённым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения не позднее чем за две недели до окончания предшествующего года (т.е. 17 декабря),[17] и правилами ст.ст.121, 122 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

[14] Согласно ст.112 ТК РФ
[15] Ст.93 ТК РФ
[16] Ст.110 ТК РФ
[17] Ст.123 ТК РФ

Отдельным категориям работников (в предусмотренных законом случаях, например, при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и т.п.) отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.[18]

Расчётным периодом для начисления отпускных сумм являются 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.[19] При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов по семейным обстоятельствам, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению работника с разрешения Работодателя предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан предоставить такие отпуска в следующих случаях и следующей продолжительностью:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и супругам военнослужащих, сотрудников ОВД, МЧС (противопожарная служба), таможенных органов, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей службы или вследствие заболевания, связанного с прохождением службы, - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней,
- в иных случаях, предусмотренных законом (напр., в порядке ст.173-177 ТК РФ).[20]

Помимо указанных случаев, такие отпуска могут предоставляться Работодателем в следующих случаях:

- переезд на новое место жительства – 3 дня,
- проводы сына в армию – 3 дня,
- родителям первоклассников и учеников начальных классов – 1 сентября.

<u>Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных</u>

5.10. Работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, является выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и

[18] Ст.123 ТК РФ
[19] Согласно ст.114, 139 ТК РФ
[20] Ст.128 ТК РФ

нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных.[21]

Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы.[22]

5.11. Работникам за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) производится доплата в размере 20% часовой ставки за каждый час работы в ночное время[23].

Размер часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.12. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.12.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Учётным периодом устанавливается календарный год.

Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работникам за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в полуторном размере,
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае время работы, компенсированной предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.[24]

[21] По смыслу постановления Конституционного суда РФ от 11.04.2019 №17-П (напр. пп.3, 4, 5).

[22] В соответствии с п.4 постановления Конституционного суда РФ от 11.04.2019 №17-П.

[23] Пункт 5.4.1 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры и государственных архивов Ульяновской области, утв. Постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 №552-П (в ред. 24.06.2019).

[24] Ст.152 ТК РФ

Сверхурочная работа не должна превышать 4-х часов в течение 2-х дней подряд или 120 часов в год.

5.12.2. Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с Профсоюзным комитетом учреждения, утверждается перечень работников учреждения с ненормированным рабочим днём.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам учреждения с ненормированным рабочим днём предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3-х календарных дней. Нормативным актом Ульяновской области, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или индивидуальным трудовым договором может устанавливаться отдельным работникам с ненормированным рабочим днем иная продолжительность дополнительного отпуска, но не менее 3 календарных дней.[25]

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения[26]

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников учреждения производится приказом Работодателя с их письменного согласия (путем представления служебной записки с подписью соответствующего работника).

[25] Ст.119 ТК РФ
[26] Ст.113 ТК РФ

5.13.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.[27] Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

При привлечении работников, заработная плата которых помимо оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе сверх месячной нормы рабочего времени в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в праздничные и выходные дни) в оплату их труда за работу в такой день, если она не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.[28]

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. При приёме на работу знакомить работников с правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями (должностной инструкцией), условиями труда и его оплаты, условиями настоящего коллективного договора.

6.2.2. Создавать здоровые и безопасные условия труда для всех категорий работников, учитывая санитарные правила и нормы, требования охраны труда и техники безопасности.

6.2.3. Своевременно проводить специальную оценку условий труда и аттестацию рабочих мест в установленном порядке.

[27] Как уже указывалось выше (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 №17-П) выплаты, связанные с сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы. При этом (постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 №26-П) в оплату за работу в такой день, если она не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

[28] В соответствии с п.3.5 мотивировочной части и п.1 резолютивной части постановления Конституционного суда РФ от 28.06.2018 №26-П (и во взаимосвязи с постановлением КС РФ №17-П от 11.04.19).

6.2.4. Организовывать и проводить в установленные сроки и с установленной периодичностью (не реже одного раза в полгода)[29] инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.2.5. Организовывать обучение Работников за счет Работодателя безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной медицинской помощи.

6.2.6. Организовать обучение руководящего состава Работодателя по охране труда раз в три года за счет Работодателя.

6.2.7. Организовать обучение некоторых категорий работников (например, электромонтеров) по безопасности и охране труда в соответствии с установленной законом периодичностью.

6.2.8. Организовывать проведение профилактических медицинских осмотров работников в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, а также в необходимых случаях - прохождение психиатрических освидетельствований, диспансеризации, с сохранением за работниками рабочего места и заработной платы.

Работодатель обязуется не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия медицинских противопоказаний.

6.2.9. Обеспечивать Работников в соответствии с установленными нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами за счет Работодателя.

6.2.10. Разрабатывать план мероприятий по охране труда, осуществлять контроль и координацию деятельности по охране труда, проводить анализ условий и охраны труда на рабочих местах, и осуществлять учет случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.12. Выделять средства на мероприятия по охране труда.

6.2.13. Проводить в целях обеспечения соответствия условий труда в зданиях, находящихся в оперативном управлении учреждения, санитарно-гигиеническим требованиям и нормам, а также в целях охраны жизни и здоровья Работников техническую инвентаризации здания (плановые осмотры, оформление необходимой документации) и мероприятия по ремонту и надлежащей эксплуатации здания и оборудования, обеспечивать приобретение необходимых коммунальных услуг.

6.2.14. Обеспечивать иные права работников на безопасные условия труда в соответствии со ст.ст. 219-220 ТК РФ.

6.3. Работники обязуются:

[29] П.8.8 ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения.

- соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, требования, инструкции и правила противопожарной безопасности, требования санитарии и гигиены;
- применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, о всех ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей.

Работники имеют право приостановить работу в случае аварий, нарушений в работе здания и оборудования, произошедших по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или по вине Работодателя, если они создают опасность (непосредственно угрожают) жизни и здоровью Работников, непосредственно на период устранения таких аварий, нарушений. Оплата времени вынужденного простоя производится по правилам трудового законодательства.

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом учреждения обязуются:

- проводить профилактическую работу по соблюдению трудовой дисциплины, распорядка и режима работы,
- принимать меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работодатель обеспечивает службу по охране труда учреждения необходимыми правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

Работодатель информирует Работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

6.6. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, участвует в разработке документов Работодателя по охране труда в учреждении, участвует в конкурсах и месячниках охраны труда (при наличии), участвует в составе комиссии в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая Профком имеет право на своем заседании дать свою оценку степени вины потерпевшего и направить соответствующее заключение с приложением копии протокола заседания в комиссию по расследованию данного случая.

В случае существенного ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума и пр.), грубого нарушения требований охраны труда, пожарной безопасности, экологической безопасности Профсоюзный комитет вносит представление генеральному директору Работодателя о необходимости устранения выявленных нарушений.

6.7. Профсоюзный комитет всемерно содействуют реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения, вносит Работодателю предложения по совершенствованию нормативных актов Работодателя в сфере социально-трудовых отношений, осуществляет защиту трудовых и социально-экономических прав Работников, в т.ч. в государственных и муниципальных органах и суде, участвует в переговорах между Работниками и Работодателем в качестве представителя Работников, содействует улучшению условий труда и оздоровлению работников, укреплению трудовой дисциплины, повышению производительности и качества труда, осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий Работникам, в т.ч. в сфере занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, и недопущением действий Работодателя, приводящих к ухудшению социально-экономического положения Работников.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Работникам Учреждения (включая филиалы) предоставляется льгота по оплате услуг клубных формирований (платных кружков и студий), работающих на базе учреждения, для несовершеннолетних детей работников (в возрасте до 18 лет) в размере 50%.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется в целях обеспечения деятельности Профсоюзного комитета Учреждения:

- безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также создать другие необходимые условия для его деятельности;
- предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением настоящего коллективного договора, в том числе о предполагаемом сокращении рабочих мест, изменении норм и оплаты труда, о безопасности труда;
- по письменному заявлению работников из их заработной платы ежемесячно перечислять 1% на счёт Профкома;
- предоставлять Профкому возможность проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели по запросу помещение в согласованные сроки;
- оперативно рассматривать предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами членов профсоюза и иных работников Учреждения.

8.2. Работодатель признаёт:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;

- первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет) является правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;

- право профсоюзного комитета на осуществление общественного контроля над соблюдением законодательства по охране труда и настоящего коллективного договора;

- право председателя профсоюзного комитета или его представителя на участие в управленческих совещаниях с правом совещательного голоса.

8.3. Представитель профсоюзного комитета в обязательном порядке включается в комиссии по приватизации, по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев в учреждении, по установлению выплат стимулирующего характера.

8.4. Исполнительным органом Профсоюзного комитета является Председатель профсоюзного комитета, действующий на выборных началах.

Председатель профсоюзного комитета избирается на общем собрании работников сроком на 5 лет, при этом не освобождается от выполнения своих должностных обязанностей, производственной работы.

Председателю Профсоюзного комитета предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей – 5 часов в месяц.

8.5. Профсоюзный комитет гарантирует каждому работнику учреждения право на защиту его интересов, в том числе:

- предоставляет бесплатные консультации по вопросам деятельности профсоюзного комитета;

- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

8.6. Профсоюзный комитет использует средства, собранные в виде профсоюзных взносов, для нужд членов профсоюза:

- для оказания материальной помощи;

- для проведения культурных и оздоровительных мероприятий.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Настоящий Договор вступает в силу с 01 января 2021 года.

рирован

_____.

№_____

20__ г.

516

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью на 26 (Двадцати шести) листах

Генеральный директор ОГБУК ЦНК
Ульяновской области Е.Н. Лаковская

_____
(подпись)