

Коллективный договор принят на
собрании коллектива работников
Муниципального бюджетного
учреждения культуры «Ефремовский
районный Дом культуры «Химик»
«01» ноября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023 – 2025 гг.

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Ефремовский районный Дом культуры «Химик»**
(новая редакция)

Договаривающиеся стороны:

Работодатель:

Муниципальное бюджетное
учреждение культуры
«Ефремовский районный
Дом культуры «Химик»
в лице директора
МБУК «ЕРДК «Химик»


O.P. Крутъко
«11» 2022 г.

Работники:

работники Муниципального бюджетного
учреждения культуры «Ефремовский
районный Дом культуры «Химик»
в лице представителя трудового
коллектива МБУК «ЕРДК «Химик»


Г.Н. Знайденова
«11» 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Ефремовский районный Дом культуры «Химик».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- МБУК «ЕРДК «Химик» в лице директора Крутко О.П., именуемое далее работодатель и учреждение соответственно;
- работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Знайденовой Г.Н. – зав.сектором по методике клубной работы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

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

1.11. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывается мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности, необходимость их соблюдения и выполнения.

2.2. Работодатель в соответствии со ст.22 ТК РФ имеет следующие основные права:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- иные права в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Работодатель в соответствии со ст.22 ТК РФ имеет следующие основные обязанности:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

иные обязанности в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работник учреждения в соответствии со ст.21 ТК РФ имеет следующие основные права:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Работник учреждения в соответствии со ст.21 ТК РФ имеет следующие основные обязанности:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- иные обязанности в соответствии с действующим законодательством.

III. Трудовой договор

3.1. Регулирование социально-трудовых отношений работников осуществляется в соответствии с ТК РФ, иными законодательными актами, связанными с деятельностью учреждения.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе

требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, определенным законодательством в соответствии со ст.74 ТК РФ.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Повышать квалификацию работников (учреждения культуры) не реже, чем один раз в пять лет.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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 (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев

полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

5.4. Работодатель в рамках своей компетенции признает недопустимым при сокращении должностей в учреждении, численности или штата работников увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других существенных изменений условий оплаты труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). В учреждении культуры установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

График работы РДК «Химик»:

- понедельник-четверг: с 9.00 ч. до 18.00 ч. (ст.100 ТК РФ);
- пятница: с 9.00 ч. до 17.00 ч.;
- время для отдыха и питания работников: с 13.00 ч. до 13.48 ч.

График работы сотрудников сельских Домов культуры и сельских клубов, продолжительность рабочей недели которых составляет 36 часов (на основании п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»):

- среда, четверг: с 11.00 ч. до 15.00 ч., с 18.00 ч. до 21.00 ч.;
- четверг: с 10.00 ч. до 14.00 ч., с 17.00 ч. до 21.00 ч.;

- суббота, пятница: с 11.00 ч. до 14.00 ч., с 18.00 ч. до 22.00 ч.;
- воскресенье: с 11.00 ч. до 15.00 ч., с 16.00 ч. до 20.00 ч.

С двумя выходными днями: понедельник, вторник.

График работы сотрудников сельских Домов культуры и сельских клубов, продолжительность рабочей недели которых составляет 18 часов (на основании п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. №298/З-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»):

- среда, четверг: с 18.00 ч. до 21.00 ч.;
- суббота, пятница: с 18.00 ч. до 22.00 ч.;
- воскресенье: с 16.00 ч. до 20.00 ч.

С двумя выходными днями: понедельник, вторник.

6.3. Стороны постановили, что продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется в любое время по их желанию.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст.115 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по

истечении шести месяцев его непрерывной работы, независимо от времени поступления на работу.

6.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной и 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.

Оплата за работу в выходные и праздники рассчитывается исходя из оклада и с учетом всех начислений сотруднику (премий, надбавок, компенсационных выплат, стимулирующих выплат и т.д.).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

для проводов сына, супруга на военную или альтернативную службу в армию – 2 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

одному из родителей, работающему в учреждении, имеющему детей школьного возраста, предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1 сентября или первый день учебного года;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Заработка плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

6.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.11. Согласно ст.263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со ст.135 ТК РФ, с системой оплаты труда, установленной нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Ефремов, локальными актами Муниципального бюджетного учреждения культуры «Ефремовский районный Дом культуры «Химик», отраслевыми и территориальными соглашениями, действующими на территории Тульской области, действующим трудовым законодательством.

7.1.2. Стимулирующие выплаты регулируются Положением о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Ефремовский районный Дом культуры «Химик».

7.2. Стороны исходят из того, что:

7.2.1. Денежное содержание работников учреждения состоит из должностного оклада (оклада), тарифной ставки, компенсационных, стимулирующих выплат и других видов надбавок и выплат, предусмотренных законами и другими нормативными правовыми актами

Российской Федерации и Тульской области, нормативными правовыми актами муниципального образования город Ефремов.

7.2.2. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст.57 ТК РФ).

7.2.3. Размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе направляемых на оплату труда работников учреждения) определяются согласно локального акта учреждения.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам в установленные сроки: выплата за первую половину месяца (аванс) - 16 числа текущего месяца и выплата за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 1 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.5. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, выполнении работ с меньшей численностью персонала без освобождения от своей основной работы производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

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

7.7. Работодатель обязуется возмещать работникам учреждения расходы на служебные командировки в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, области и муниципального образования.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

7.8.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

приостановки работы по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.

7.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, после проведения соответствующих примирительных процедур, место работы и должность.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обязуется оказывать из средств от приносящей доход деятельности материальную помощь работникам при наличии экономии финансовых средств (в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников) по следующим основаниям:

- в связи с уходом на пенсию, проработавшему в учреждении не менее 25 лет,

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60).

8.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одна сто пятидесяти действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ).

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.4. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, обусловленных вступлением в силу ст. 66.1 ТК РФ.

Организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8.5. Обеспечивает ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области.

8.6. Обеспечивает повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда и за работу в ночное время (в размере 35% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время)

8.7. Обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

8.8. Обеспечивает доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

8.9. Обеспечивает сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг).

8.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников и согласованным с управлением по культуре, молодежной политике, физической культуре и спорту администрации муниципального образования город Ефремов.

8.11. В соответствии со ст. 158.1 ТК РФ работодатель обеспечивает предоставления работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- один рабочий день один раз в год - работникам, достигшим возраста сорока лет;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

IX. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат

В соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Ефремов работникам МБУК «ЕРДК «Химик» устанавливаются размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.1. Компенсационные выплаты:

Работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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 выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе: доплата за работу в ночное время – 35%, за работу в сельской местности – 25%. и пр.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Стимулирующие выплаты:

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

9.2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»).

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

9.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области или выполнении особо важных и срочных работ. Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов – победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, государственных и муниципальных программ.

9.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

9.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и работника за установленный период в пределах имеющихся средств. Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

9.2.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

9.2.6. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

9.2.7. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

9.3. Выплаты стимулирующего характера для работников МБУК «ЕРДК «Химик» оформляются приказом директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Ефремовский районный Дом культуры «Химик».

XI. Охрана труда и здоровья

10. Работодатель обязуется:

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

10.2. В соответствии с действующим законодательством проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, вести их учет в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным доверенным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

10.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

10.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

того

Создать в учреждении комиссию по охране труда.

10.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.10. Обеспечивать создание условий для проведения вакцинации работников.

Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) заработной платы, предоставляемых в порядке, утвержденном локальным нормативным актом Учреждения.

10.11. Планировать и осуществлять необходимые мероприятия по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников учреждения в чрезвычайных ситуациях и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в соответствии с территориальным соглашением.

ного
я

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на ведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду местного самоуправления.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются 1 раз год на общем собрании работников учреждения

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

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

11.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с «1» января 2023 года, и действует до «31» декабря 2025 года.

В настоящем документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
21 (двадцать один) лист
Директор Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Ефремовский районный Дом
культуры «Химик»

О.П. Крутъко
2022 г.

