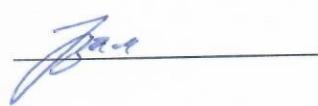


ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Артист оркестра народных инструментов Тюменского оркестра русских народных инструментов имени Л.Ф. Беззубова муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень»

 / М.М. Бархатов
«01 июля »2022 года

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень»



/ С.В. Трифонов

«01» июля 2022 года

ПРИНЯТ:

Общим собранием работников муниципального автономным учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень»

Протокол
от «01» июля 2022 года № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

дата вступления в силу коллективного договора: 05 июля 2022 года
дата окончания действия коллективного договора: 04 июля 2025 года

Принято
составлено ГТУ РД, магу.
Бархатовы Е.А. Г.т.
06.07.2022.

г. Тюмень 2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между сторонами: муниципальным автономным учреждением культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень» (далее «Работодатель», «Учреждение»), в лице директора и работниками Учреждения, представленными работником уполномоченным представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров и подписании коллективного договора (далее «Представитель»), вместе именуемыми «Стороны».
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении на основе согласования взаимных интересов Сторон и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Уставом муниципального автономного учреждения культуры города Тюмени «Центр культуры и творчества «Тюмень», другими нормативно-правовыми актами регулирующими социально-трудовые отношения.
- 1.3. Коллективный договор обязателен для исполнения во всех структурных подразделениях Учреждения и распространяется на всех работников.
- 1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, закрепления дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, трудовых прав и гарантий работников (с учетом финансово-экономического положения Работодателя), реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной и эффективной работе Учреждения.
- 1.5. Коллективный договор действует в течение трех лет.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Учреждением до сведения Работников в месячный срок после его подписания, а также под роспись вновь принимающихся Работников.
- 1.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ и являются неотъемлемой его частью.
- 1.8. По окончании срока действия Коллективного договора Стороны либо заключают новый Коллективный договор, либо продлевают действие прежнего на срок не более трех лет в соответствии с ст. 43 ТК РФ.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не должен приводить к ущемлению социально-трудовых прав, а также профессиональных интересов Работников (далее права и интересы работников). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.
- 1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.
- 1.11. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.
- 1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждения и необходимость улучшения положения Работников, Стороны договорились:
- 2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнерства, уважения взаимных интересов и равноправия;
- 2.1.2. Соблюдать действующее законодательство и условия Коллективного договора;
- 2.1.3. Способствовать повышению качества труда в Учреждении, результативности его деятельности и конкурентоспособности.

2.1.4. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

2.1.5. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные акты Учреждения;

2.2.2. организовать рабочее место Работников по мере их служебной необходимости и с соблюдением охраны труда, обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.2.3. организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.4. организовать проведение аттестации Работников в соответствии с нормативными правовыми актами и локальными актами Учреждения, регламентирующими аттестацию Работников;

2.2.5. своевременно и в полном размере производить оплату труда Работников;

2.2.6. принимать меры по проведению оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

2.2.7. обеспечивать защиту и передачу персональных данных Работника в соответствии с требованиями, предусмотренными действующим законодательством;

2.2.8. добиваться успешной деятельности Учреждения.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы руководителя Учреждения;

2.3.2. соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.3.3. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

2.3.4. соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности;

2.3.5. содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также поддерживать чистоту в подразделении и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.6. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права друг друга, своим личным поведением и отношением к работе поддерживать положительный имидж Учреждения;

2.3.7. разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

2.4.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном трудовым законодательством порядке;

2.4.4. принимать локальные нормативные акты.

2.5. Работник имеет право на:

2.5.1. заключение по согласованию с Работодателем, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством;

2.5.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором с учетом положений настоящего Коллективного договора и трудовым законодательством;

2.5.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами и настоящим Коллективным договором. Выплата стимулирующих и премиальных надбавок (доплат) является правом Работодателя, которое он реализует на основании и в порядке, предусмотренном в локальных нормативных актах Учреждения;

2.5.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением отпусков в установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения порядке;

2.5.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в пределах, предусмотренных трудовым законодательством;

2.5.6. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, интересов и персональных данных всеми, не запрещенными законом, методами;

2.5.7. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных в действующем законодательстве.

2.6. Порядок учета мнения Представителя:

2.6.1. Работодатель обязуется соблюдать порядок учета мнения Представителя, как выборного органа, при утверждении и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.2. Представитель обязуется не позднее пяти рабочих дней с момента получения проектов документов направить Работодателю мотивированное мнение по проекту.

2.6.3. В случае если мотивированное мнение Представителя не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Представителем в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2.6.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую инспекцию труда или в суд, а Представитель имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. Обязанности Работников Учреждения определяются кроме того должностными инструкциями, квалификационными характеристиками, положениями, техническими правилами и иными нормативно-правовыми актами, утвержденными в установленном порядке.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника (с действующим Уставом) Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до окончания срока действия трудового договора, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев).

3.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

3.8. Испытание при приеме на работу в соответствие со ст.70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.9. Условия труда и отдыха, оплата Работников, работающих на основе как срочных и бессрочных трудовых договоров не могут быть хуже и соответствующих условий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

3.10. Трудовой договор заключается с Работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором Учреждения или лицом его замещающим и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.11. Работник должен быть уведомлен Учреждением об изменениях условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении вакантную должность, соответствующую его состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять, с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.12. Увольнение Работника производится на основании и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности и штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ), несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), производится в соответствии с законодательством РФ.

IV. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников в Учреждении определяется Работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, приказами Работодателя, настоящим Коллективным договором.

4.2. Рабочее время.

4.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4.2.2. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2.3. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора устанавливается ненормированный рабочий день: особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени.

4.2.4. Ненормированный рабочий день устанавливается:

- Директору;
- Заместителю директора;
- Заместителям директора по деятельности обособленных структурных подразделений;
- Главному бухгалтеру;
- Художественному руководителю;
- Начальнику отела общегородских мероприятий.

4.2.5. Работникам Учреждения, которым в соответствии с п.4.2.4. настоящего Коллективного договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	6 дней
Главный бухгалтер	5 дня
Заместитель директора	5 дня
Заместитель директора по деятельности обособленных структурных подразделений	3 дня
Начальник отела общегородских мероприятий	3 дня

4.2.6. По соглашению между Работодателем и Работником, как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

4.2.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.9. Временное изменение рабочего времени и времени отдыха, вызванное экстремальными условиями и иной необходимостью, производится Работодателем по согласованию с Работником.

4.3. Время отдыха.

4.3.1. Время отдыха - время, в течении которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

4.3.2. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания в соответствии с законодательством РФ, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3.3. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня в неделю, в соответствии с законодательством РФ.

4.3.4. Нерабочие праздничные дни установлены ст.112 Трудового кодекса РФ.

4.3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Порядок предоставления и использования отпусков.

4.4.1. Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Отдельным категориям

работников может быть установлена иная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, в соответствии с действующими нормами законодательства РФ.

4.4.2. Очередные отпуска предоставляются Работодателем всему коллективу в сроки, определяемые планами деятельности Учреждения, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения.

4.4.3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.4.5. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.4.6. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, реализация права на отпуск при увольнении Работника производится в случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом РФ.

4.4.7. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется Работнику на основании письменного заявления в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ с согласия Работодателя.

4.4.8. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем, указанным в п. 4.2.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, а также увольнения Работника право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. (ст. 117 Трудового Кодекса РФ).

4.4.9. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и иных силовых ведомств и органов обеспечения правопорядка, безопасности и жизнедеятельности, 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 работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.4.10. 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.

4.4.11. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, либо одного ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, по их просьбе и при наличии возможности, очередной отпуск предоставляется в удобное для них время, что учитывается при разработке графика очередных отпусков.

4.4.12. Супругам, работающим в Учреждении, по возможности предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

V. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата труда Работников Учреждения производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда Работников.

5.2. Заработка платы Работникам Учреждения выплачивается 2 раза в месяц:

5-го и 20-го числа каждого месяца: 20-го числа текущего месяца – заработка плата за первую половину отработанного (расчетного) месяца; 5-го числа текущего месяца, следующего за расчетным – заработка плата за вторую половину отработанного (расчетного) месяца.

5.3. При попадании дня выплаты заработной платы на выходной или праздничный день, день выплаты заработной платы переносится на рабочий день, предшествующий соответственно 5-му и 20-му числу.

5.4. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме в Учреждение об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.5. Работодатель имеет право поощрять Работников за добросовестный эффективный труд (ст. 22 ТК РФ).

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работникам Учреждения могут быть установлены доплаты к должностному окладу за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры указанных доплат устанавливаются на основании приказа директора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ), в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ и внутренними локально-правовыми актами учреждения.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и директор Учреждения.

5.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем. Извещение может производится в электронной форме, с использованием сети «Интернет», с письменного согласия Работника.

5.10. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

5.11. При наличии денежных средств в Учреждении, Работодатель вправе производить работникам (трудоустроенным в Учреждении по основному месту работы) выплаты стимулирующего, компенсационного и иного характера, а также единовременные выплаты социальной поддержки, в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников и (или) иными локальными нормативными актами Учреждения.

VI. ОХРАНА ТРУДА

- 6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными и отраслевыми, целевыми и другими программами.
- 6.2. Работодатель обеспечивает разработку Соглашений по охране труда, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и согласовывает их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 6.3. Работодатель обязуется выделять денежные средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.4. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в порядке, установленным Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и информирует Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.5. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 6.6. Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.
- 6.7. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 6.8. Работодатель информирует принимаемых на работу Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация предоставляется по просьбе Работника и в процессе его труда.
- 6.9. Работодатель обязуется создать в учреждении комитет (комиссию) по охране труда и обеспечить её эффективную работу.
- 6.10. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.11. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.12. Работодатель один раз в три года организует обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов по охране труда учреждения.
- 6.13. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.14. Для всех поступающих на работу Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда, обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.15. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, Работодатель предоставляет компенсации, установленные законодательством Российской Федерации.
- 6.16. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в соответствии с установленными Типовыми нормами.
- 6.17. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществляют чистку, стирку, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.
- 6.18. Привлечение к работе без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты не допускается.
- 6.19. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств Работникам на работах, связанных

с загрязнением, в соответствии с установленными нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н.

6.20. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются Работнику бесплатно.

6.21. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.22. Работодатель обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.23. Работодатель разрабатывает необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращает воздействия вредных факторов производственной среды на Работников, оборудует и обеспечивает работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение материалов для наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения.

6.24. Применение нового оборудования, материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

6.25. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель организовывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.26. С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

VII. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель исходит из того, что Учреждение в части компенсации за вред, причиненный здоровью Работникаувечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, действует на основании Федерального закона Российской Федерации от 24.07.1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

7.2. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.3. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.5. Работники, которые переболели новой коронавирусной инфекцией, имеют право на несколько дополнительных дней/часов освобождения от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации.

7.6. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с генеральным директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

7.7. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

7.8. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

7.9. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими.

8.2. Стороны, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, а также за нарушение или невыполнение обязательств, принятых на себя настоящим Коллективным договором.

8.3. При выявлении нарушений или невыполнении настоящего Коллективного договора Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу выявленных нарушений и принять решение в письменном виде.

8.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.5. Коллективный договор действует с 05 июля 2022 года по 04 июля 2025 года.

Всего в настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью

11 единиц измерения) листов

Директор МАМК «ЦКиГ «Гюмель»

Подпись

/ С.В. Трифонов /

01 июля 2022 года

