

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска
«Дом культуры «40 лет ВЛКСМ»
на 2023-2025 годы

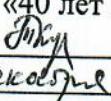
От Работодателя:

Директор МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ»

 Л. А. Ежова
«12 » декабря 2022 г

От Работников:

Председатель Совета трудового коллектива
МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ»

 Т. В. Курандо
«12 » декабря 2022 г

Принят на собрании трудового коллектива
протокол от «12 » декабря 2022 № 1

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности
деятельности муниципальных организаций
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 14-22-10-12-2022 от 12.12.2022

Начальник управления 
(подпись) Наталия В. Амберг
(имя, фамилия)

г. Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым законом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Территориальным отраслевым соглашением между Департаментом культуры спорта и молодежной политики (далее - ДКСиМП), Новосибирской областной общественной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников культуры, Ассоциацией «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры» на 2021-2023г.г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры города Новосибирска «Дом культуры «40 лет ВЛКСМ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 ТК РФ.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Дом культуры «40 лет ВЛКСМ» (далее – МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ», Учреждение) являются:

- Учреждение в лице директора, именуемое далее Работодатель;
- работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на период 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения.

Обеспечить каждого работающего средствами, исправным оборудованием, необходимым для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.11. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде. Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях,

предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

До заключения трудового договора Работодатель знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Все изменения и дополнения к трудовому договору оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

2.6. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

2.7. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляется 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Обеспечить при сокращении штатов (численности) преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

3. Режим труда и отдыха

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2. Продолжительность рабочего времени в Учреждении устанавливается 40 часов в неделю.

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье

Рабочий день в Учреждении начинается в 09:00, время окончания работы с понедельника по четверг до 18:00 часов, пятница до 17:00 часов.

Перерыв для отдыха и питания составляет 48 минут с 13:00 до 13:48.

3.3. Для отдельных категорий работников структурных подразделений Учреждения, в соответствии с характером работы, устанавливается режим гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени, закрепленные в Правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Учреждения: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников Учреждения не может превышать:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;

для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

для остальных работников – 40 часов.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

3.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости

выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

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

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

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

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 Представительного органа работников.

3.11. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

3.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков, который устанавливается Работодателем, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.15. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с Представительным органом работников утверждает график отпусков.

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

3.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, исчисляется с учетом категорий работников:

несовершеннолетние – 31 календарных дней,
инвалиды – 30 календарных дней,
остальные – 28 календарных дней.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

3.19. 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.

Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем: художественный руководитель, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Порядком и условиями предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 следующим работникам:

- художественный руководитель – 10 календарных дней;
- главный бухгалтер – 10 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела – 6 календарных дней.

3.20. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Специальная оценка условий труда в Учреждении проведена 06.12.2022 ООО «Атон-экобезопасность и охрана труда», в соответствии с результатами оценки вредные и (или) опасные условия труда не установлены.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.23. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.24.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

- в связи с рождением ребенка, в связи с вступлением в брак работника, в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) - до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- ветеранам боевых действий – до 35 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;

- работникам, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, либо имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в удобное для них время;

- совместителям - если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника в МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ» меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, - в количестве календарных дней, соответствующем этой разнице;

- одному из родителей (опекуну), воспитывающему детей - учащихся младших классов (1 - 4 класс) в День знаний (первый день учебного года) – 1 календарный день.

4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, система стимулирования (в том числе, премирования) Работников, а также критерии эффективности деятельности Работников определяются Положением о системе оплаты труда работников МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ».

4.2. Заработная плата работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-

ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента в размере 1,25 или минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.4. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

4.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4.6. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По заявлению 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.

4.8. Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности (профессии).

4.10. К доплатам, связанным с особенностями деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, относятся доплаты за культурно-досуговое обслуживание отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, ветеранов, многодетных семей) и (или) внестационарное культурно-досуговое обслуживание населения в размере 3000,0 рублей работникам Учреждения, замещающим следующие должности: режиссер, звукорежиссер, методист, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки, руководитель любительского объединения, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, дирижер.

4.11. Выплата заработной платы работникам осуществляется путем перечисления денежных средств на банковские счета работников для расчетов с использованием банковских карт два раза в месяц в следующие сроки:

- 23 числа текущего месяца (заработка плата за первую половину расчетного месяца);

- 8 числа месяца, следующего за расчетным – заработка плата за вторую половину расчетного месяца (окончательный расчет за месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

4.12. Работникам устанавливаются ежемесячные надбавки за стаж непрерывной работы, (выслугу лет) в соответствии с Положением об

установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548.

4.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города Новосибирска.

4.14. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.16. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесяти действующей в это время 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.

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе, при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.18. Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

5. Условия и охрана труда

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.1.1. создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии требованиям охраны труда;

5.1.2. обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

5.1.3. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условий труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

5.1.4. обеспечить ознакомление работников под подпись об условиях и охране труда в МБУК ДК «40 лет ВЛКСМ», в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5.1.5. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

5.1.6. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.7. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте;

5.1.8. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

5.1.9. обеспечивать своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных, периодических, медицинских осмотров);

5.1.10. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров

(обследований), и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы; отстранять от работы работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;

5.1.11. в соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.12. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.13. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

5.1.14. создавать условия для осуществления ответственными по охране труда лицами контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

5.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.2.4. проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.2.5. проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

5.2.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.2.7. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. Диспансеризация

6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 6.1 коллективного договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

6.3. 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, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются (согласовываются) с работодателем.

6.5. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ»).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- своевременно представляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

8.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность мешает нормальной работе Учреждения. Работодатель предоставляет для целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся Работодателя на законном основании.

8.3. Представительный орган работников признает, что проведен собраний (конференций) работников Учреждения в рабочие время допускает по согласованию с Работодателем.

8.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутренне трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в Учреждении.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

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

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Работодатель обязуется устраниТЬ все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению нового коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение

принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.

10.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснить работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устраниТЬ допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.
