

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между директором и работниками  
муниципального бюджетного учреждения «Улусный Дом народного творчества  
имени Афанасия Федоровича Шестакова»  
МО «Намский улус» Республики Саха (Якутия)

Утвержден

на общем собрании работников

МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова» от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключен между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- от работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Улусный Дом народного творчества имени Афанасия Федоровича Шестакова» МО «Намский улус» РС(Я) (далее - МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова»), в лице председателя первичной профсоюзной организации – **Петрова Туяра Романовна;**

- от работодателя директор МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова» - **Жирков Николай Михайлович.**

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются не только положения ТК РФ, но и дополнительные взаимные соглашения по формам, системам и размерам оплаты труда. Механизму регулирования оплаты труда, режиму работы, порядку предоставления отпусков, охране труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантиям и льготам, предоставляемым работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова»;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова».

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны обращаются к работникам с предложением о вступлении в Профсоюз для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры первичной профсоюзной организации, наименования учреждения, а также при смене учредителя и директора МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова».

1.8. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот (при наличии средств для их обеспечения).

1.9. Все положения настоящего коллективного договора, а также разъяснения к ним, имеют силу в течение срока действия коллективного договора.

1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ). Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профсоюз являются:

- учет мнения профкома;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ);
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
  - иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.
- Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы».
  - Работодатель признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников;
  - При принятии локальных нормативных правовых актов учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
  - Локальные нормативные правовые акты, принятые без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не подлежат применению;

#### **1.16. Работодатель обязуется:**

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;

- создавать условия для эффективной деятельности учреждения, укреплять научно-технический, экономический, социально-культурный потенциал работников;
- соблюдать нормы ТК РФ, законы и иные нормативно-правовые акты, условия коллективного договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств МО «Намский улус», утвержденным постановлением Главы МО «Намский улус» от 05.09.2022 №176-п.
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

#### **1.17. Профком обязуется:**

- содействовать эффективной работе МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова» присущими Профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение работодателем ТК РФ, законов и иных нормативных актов о трудовом договоре, о социальном партнерстве в сфере труда, охране труда, оплате, рабочем режиме, отпусках, настоящего коллективного договора.

#### **1.18. Работники обязуются:**

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности, качества труда;
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности работы учреждения, росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (фонда) работодателя;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- работник несет материальную ответственность за реальное уменьшение наличного имущества работодателя, за прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (глава 7 ТК РФ).

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. Понятие и принципы социального партнерства.

2.2. Социальное партнерство-система взаимоотношений между работниками (профкомом), работодателем, органами государственной власти, местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. Социальное партнерство строится на равноправии и заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, на началах представительства сторон, обязательности и контролируемости выполняемых коллективных договоров, ответственности сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров.

2.2. Стороны социального партнерства представлены в лице уполномоченных представителей. Представителем работников является профком. Представителем работодателя является сам руководитель или уполномоченные им лица.

### 2.3. Органы и форма социального партнерства:

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, по решению сторон образуются комиссии из представителей сторон.

На уровне учреждения культуры образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Основная форма социального партнерства - коллективные переговоры (ст. 36-39 ТК РФ).

Представители сторон, получившие уведомления в ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Если в ходе коллективных переговоров не достигнуто даже частичного согласованного решения, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий производится в соответствии с ТК РФ.

## 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок (ст. 58, п. 1), а на время выполнения определенной работы и при заключении с пенсионерами по возрасту - срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

3.2. Прием на работу специалистов может производиться с испытанием в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ), а также на конкурсной основе. Положения о конкурсе утверждаются работодателем и профкомом.

3.3. Настоящим коллективным договором предусматривается соблюдение работодателем существенных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ), а также порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в защите прав работника.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в статьях 72 и 74 ТК РФ.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее преобразованием, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно работодателем совместно с профкомом.

3.8. Работодатель и профком важнейшей задачей считают обеспечение занятости работников учреждения.

3.9. Работодатель обязуется, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.10. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.11. Увольнение по инициативе администрации всех работников, являющихся членами профсоюза (по основаниям пп. 2,3 б, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с согласия профкома.

3.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсий);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- беременные;
- матери (отцы) одиночки, воспитывающие ребенка (детей) до достижения им (ими)

16 летнего возраста;

- инвалиды.

3.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- с согласия работников во изменение условий трудового договора временно переводить их на режим неполного рабочего времени;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.14. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, а при отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.16. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.17. Работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- создать условия для продолжения обучения специалистов в высших учебных заведениях;
- предоставлять работникам, успешно совмещающим работу и учебу в высших и средних специальных учебных заведениях (не имеющим академической задолженности) (один оплачиваемый день в месяц во время учебного периода).

3.18. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.19. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, а также выплачивает командировочные расходы.

3.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения согласно ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере и порядке согласно ст.178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.23. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3.24. Для выполнения работ, не оговоренных в функциональных обязанностях, или вне его рабочего времени, работник может привлекаться работодателем только с его согласия.

3.25. С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника.

3.26. При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приёмки-сдачи результатов работы.

3.27. Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается.

3.28. Работникам, временно переведенным на дистанционную работу, выплачивается компенсация за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также возмещения других расходов, связанных с выполнением ими должностных обязанностей (трудовой функции) дистанционно:

- за использование арендованного оборудования или оборудования, принадлежащего дистанционному работнику – 132 рубля;

- использование средств защиты информации – 100,5 рублей;

- за оплату услуги сотовой связи – 162 рубля;

- за оплату услуги по передаче данных и предоставление доступа к информационно-телекоммуникационной сети Интернет – 445 рублей;

- за оплату услуги по электроснабжению – 78,4 рубля.

3.28.1. Для получения компенсации за использование оборудования и возмещения расходов, связанных с их использованием, дистанционный работник до 10-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором им выполнялись должностные обязанности

дистанционно, либо в течение пяти рабочих дней со дня окончания срока временного перевода на дистанционную работу, определенного в локальном нормативном акте о переводе, представляет работодателю заявление о выплате компенсации, возмещении расходов в связи с выполнением должностных обязанностей дистанционно. К заявлению прилагаются копии локального нормативного акта о переводе, акт выполненных работ, документы, подтверждающие понесенные расходы.

3.29. Работодатель обязуется обеспечить гибкую форму занятости, с возможностью дистанционного формата работы, женщин с детьми до 7 лет с учётом специфики работы и организационно-технических возможностей работодателя.

3.30. Работодатель сохраняет место работы (должность) при призыве работника по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу.

3.30.1. Работодатель обязан выплатить при призыве работника по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу заработную плату, а также другие выплаты, если они установлены договором, за все отработанные, но ещё не оплаченные рабочие дни до даты приостановки трудового договора, не дожидаясь даты выплаты зарплаты.

3.30.2. Действие трудового договора при призыве работника по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу, возобновляется в день его выхода на работу после военной службы.

3.30.3. Работник, призванный по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу обязан предупредить работодателя о своем выходе за три рабочих дня. Для этого работник может написать уведомление в произвольной форме.

3.30.4. Выйти на работу работник, призванный по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу должен в течение трех месяцев после окончания военной службы, иначе работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе по пункту 13.1 статьи 81 ТК РФ.

3.30.5. В период приостановления трудового договора с работником, призванным по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу, работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.30.6. Установить работнику, призванному по мобилизации, контракту или добровольцем на военную службу единовременную выплату для семьи мобилизованного из средств работодателя \_\_\_ руб., из средств профсоюзной организации \_\_\_ руб.

3.30.7. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного, контрактника или добровольца на военную службу включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчёте очередного отпуска.

3.30.8. Мобилизованному работнику, контрактнику, добровольцу ежегодный отпуск предоставляется в удобное для него время.

3.30.9. В случае реабилитационного лечения мобилизованному, контрактнику или добровольцу на военную службу выплачивается разовая помощь в размере \_\_\_ руб. из средств работодателя, \_\_\_ руб. из средств профсоюзной организации.

3.30.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеет родитель, имеющий ребёнка до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, контракту или на добровольной основе

3.30. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1 Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 4.1.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).
- 4.1.2 Уменьшение рабочего времени менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.
- 4.1.2. Для проведения культурно-массовых мероприятий и в связи с рабочей необходимостью для специалистов учреждения устанавливается ненормированный рабочий день, согласно **приложению № 1**.
- 4.1.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, участвующих в организации и проведении культурно-массовых мероприятий (концертов, концертных программ, фестивалей, конкурсов и иных мероприятий в соответствии с утвержденным для Учреждения муниципальным заданием), в соответствии с перечнем должностей этих работников (**приложение №1**) допускается в порядке, устанавливаемом настоящим Коллективным договором.
- 4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение № 2**).
- 4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
  - 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
  - 5 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
  - 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.
- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.
- 4.4. Стороны допускают, что рабочее время может быть сокращено при возникновении экономических других ситуаций.
- 4.5. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.6. 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 МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова» в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Выходным днем в организации является суббота и воскресенье.

5.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Стороны обязуются ежегодно до 20 декабря утверждать и доводить до сведения всех работников график очередных отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ), за ненормированный рабочий день 12

календарных дней (ст.119 ТК РФ) с сохранением места работы (должности), проработавшим за один календарный год без больничного листа 1 рабочих дня (ст.116 ТК РФ) (для специалистов – 64 дня, для техперсонала – 52 дня).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

(в ред. Федерального закона от 09.03.2021 № 34-ФЗ)

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.6. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.8. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- свадьбой детей – 3 дня;
- юбилеем работника – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- в связи с проведением детей в армию, мобилизованных близких родственников - 1 календарных дней;
- рождением ребенка – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для начала занятий 1 сентября родителям первоклассников – 1 календарный день;
- родителям выпускников детского сада и 4, 9, 11 класса – 1 календарный день.

5.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

5.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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;
- работникам, 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, являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней;
- 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.

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.

5.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (с.322 ТК РФ).

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

6.1. Оплата труда работников производится по штатному расписанию согласно коллективному договору, системы и формы оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия). В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

6.2. Средства, направляемые в фонд оплаты труда, распределяются согласно Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств МО «Намский улус», утвержденным постановлением Главы МО «Намский улус» от 05.09.2022 №176-п.

6.3. Работодатель обязуется производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и не предусматривает систему текущего премирования и надбавки за стаж работы в МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова».

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.4. Работодатель обязан оплатить заработную плату работникам два раза в месяц: **20 числа месяца** – первая часть заработной платы, **5 числа следующего месяца** вторая часть заработной платы.

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

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный листок, в котором указана информация о составных частях зарплаты, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам лично.

6.4. Обязанности временно отсутствующих работников возлагаются на других сотрудников по приказу руководителя с применением морального и материального поощрения.

6.5. Работникам учреждения по результатам труда может выплачиваться вознаграждение по итогам кварталов и годовой работы при изыскании дополнительных средств, в том числе:

- по результатам работы за квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям;

- единовременные премии по итогам года в целях достижения установленных критериев заработной платы Плана мероприятий «Дорожная карта» в рамках Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №601, могут выплачиваться всем категориям работников, в том числе директору при согласовании с профсоюзным органом и главным распределителем бюджетных средств, либо Учредителем.

6.6. По желанию работника, работающего в выходные (участие в конференциях, семинарах, конкурсах, спортивных соревнованиях) или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Для выполнения работ, не оговоренных в функциональных обязанностях, или вне его рабочего времени, работник может привлекаться работодателем только с его согласия.

6.8. Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, сдача анализов на Covid-19).

6.9. Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Эти дни к очередному отпуску не присоединяются.

6.10. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

6.11. Юбилеям (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - половину должностного оклада;

от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.

6.12. Специалистам МБУ «УДНТ им.А.Ф.Шестакова», относящимся к основному персоналу, ежеквартально выплачивается денежная компенсация на оплату жилищно-коммунальных услуг согласно приложению №3.

6.13. Пособие по временной нетрудоспособности назначается и рассчитывается с учетом сроков в связи с заболеванием или травмой выплачивается:

- за первые три дня – за счет средств работодателя;
- за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - ФСС РФ

По иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории) пособие выплачивается напрямую из Фонда социального страхования РФ с первого дня нетрудоспособности.

6.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника (по письменному заявлению) до получения им отпускных выплат. За задержку выплаты заработной платы, отпускных работодатель несет материальную ответственность по ст.236 ТК РФ.

За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

6.15. Для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений:

- 6.15.1. Если творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и не выступают, то указанное время не является временем простоя.
- 6.15.2. Если творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и не выступают, данное время оплачивается не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного и стимулирующего характера, пропорционально отработанному времени.
- 6.15.3. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и не выступают по каким-либо причинам, относится к невыполнению работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, с соответствующими последствиями.
- 6.16. Профсоюзная организация учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- создать в учреждения систему оповещения работников о чрезвычайных ситуациях.
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

7.3. Постановление профкома по вопросам безопасности труда обязательно к исполнению работодателями.

## **8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

8.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста.

8.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой учреждения по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (ст. 261 ТК РФ).

8.3. В целях сохранения в учреждения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

- переводить квалифицированных работников (женщин) с их согласия на неполное рабочее время вместо их высвобождения, обеспечив при этом эффективное функционирование учреждения;
- предоставлять беременным женщинам свободное время для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

8.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет сокращенную 35-часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 3 дней в месяц;
- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-4 недель в период, когда позволяют производственные условия;
- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров.

## **9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ**

9.1. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.

9.2. Стороны договорились содействовать направлению достойных молодых работников на заочную учебу за счет средств учреждения.

9.3. При продвижении по работе работодатель учитывает получение молодым работникам высшего или среднего специального образования, а также его участие в деятельности профсоюзной учреждения.

9.4. Молодым работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения предоставляется отпуск на 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения - 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

9.5. Работодатель по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно в учреждения с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломной работе.

На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

## **10. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

10.1. Работодатель и профком исходят из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

10.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему через Фонд социального страхования в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере, предусмотренном Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

10.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **11. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

11.2. Работодатель по согласованию с профкомом страхует работников, выполняющих работы с повышенной степенью риска.

11.3. В соответствии с программой государственных гарантий оказания гражданам медицинской помощи в Республике Саха (Якутия), в том числе территориальной программы обязательного медицинского страхования все застрахованные получают в ЦУБ Намского улуса бесплатное амбулаторное и стационарное обслуживание.

11.4. Работодатель обязуется:

- проводить не реже, чем один раз в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудопотерь по болезни;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

11.5. Работодатель и профком организуют внедрение системы индивидуального (персонифицированного) учета для целей государственного пенсионного страхования.

## **12. ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

### **12.1. Работодатель:**

- оплачивает работнику и двум неработающим членам его семьи один раз в два года проезд в пределах России к месту отдыха и обратно любым видом транспорта, в т.ч. личным (кроме такси) на основании представленных проездных, либо других оправдательных документов. При не предоставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (справка территориальных органов власти и т.д.), оплату проезда к месту использования отпуска и обратно производит по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Очередность предоставления оплаты проездных определяется руководителем по согласованию с профкомом.

- проводит мероприятия на развитие физической культуры и спорта в коллективе, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), освобождает работников, участвующих в сдаче норм ГТО в единый день ГТО от основной работы с сохранением заработной платы.

### **12.2. Работодатель и профком:**

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения членами их семей;

- профсоюз участвует в мероприятиях, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

## **13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

13.1. Материальные условия деятельности первичной профсоюзной организации учреждения.

### **13.1.1. Работодатель:**

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий первичной профсоюзной организации учреждения в коллективе;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза перечисляет членские профсоюзные взносы на счет улусной профсоюзной организации и на счёт рескома профсоюза одновременно с датой перечисления НДФЛ. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

- предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии учреждения;
- не препятствует представителям Профсоюза и первичной профсоюзной организации учреждения посещать организацию, в которой работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза;
- предоставляет бесплатно профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, множительную технику, возможность бесплатно производить машинописные работы;
- предоставляет средства информации учреждения для информирования работников о деятельности профучреждения и Профсоюза.

### 13.2. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав профкома.

#### **13.2.1. Работодатель:**

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- на период выработки проекта коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведения итогов выполнения коллективного договора освобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка и оплатой командировочных расходов.

13.2.2. На освобожденных профсоюзных работников распространяются все социально-бытовые льготы, действующие для работников учреждения, включая премирование и другие формы поощрения (выплаты по итогам работы за год, выслугу лет и др.).

13.2.3. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а руководители профкома - без согласия вышестоящего органа Профсоюза.

13.2.4. Перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия профкома.

13.2.5. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома, председателя профкома, кроме того, - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.2.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу уполномоченных по охране труда и социальному страхованию, представителей профсоюзной организации в других совместных комиссиях (советах) возможно только с предварительного согласия профкома.

13.2.7. Освобожденным работникам профкома после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии другая равноценная, в случае отсутствия таковой работодатель сохраняет за профработником до трудоустройства, но не выше 6 месяцев его средний заработок, а при переквалификации — до одного года.

13.2.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профком, засчитывается в общий и специальный стаж.

13.2.9. Увольнение по инициативе работодателя работников - бывших членов профкома не допускается в течении 2 лет после окончания срока их полномочий. Исключениями

являются - ликвидация учреждения и совершение работником действий, за которые в соответствии с федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.2.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

13.2.11. Установить доплату председателю первичной профсоюзной организации в размере 10% от основного оклада со всеми оговоренными в данном коллективном договоре выплатами (ч.7 статья 377 ТК РФ).

## **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

14.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

14.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

14.5. Затраты, связанные с участием в переговорах приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников, в том числе оплата их труда, компенсируется работодателем.

14.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально- экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

14.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

*Приложения:*

- 1. Приложение № 1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.*
- 2. Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка.*
- 3. Приложение № 3. Положение о предоставлении мер социальной поддержки на оплату жилищно-коммунальных услуг работникам МБУ «ДНТ им. А.Ф. Шестакова».*
- 4. Приложение №4 Положение о дистанционной (удаленной) работе.*
- 5. Приложение №5 Соглашение по охране труда.*