

Директор Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Молодость» города Искитима Новосибирской области

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Молодость» города Искитима Новосибирской области

печать



Н.А. Таловская

Е.Ю. Лазарева

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОМ КУЛЬТУРЫ «МОЛОДОСТЬ» ГОРОДА ИСКИТИМА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ на 2024-2027 год

Принят на собрании членов первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения Дом культуры «Молодость» города Искитима Новосибирской области «28» марта 2024г.  
протокол № \_\_\_\_

Подписан «28» марта 2024 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду администрации города Искитима Новосибирской области  
Регистрационный № 8 от «29» марта 2024г.

Начальник отдела по труду

Печать



Подпись

Грецькая Е.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области, отраслевым соглашением между Муниципальным казённым учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской Профсоюзной организацией Российского Профессионального Союза Работников Культуры на 2024-2026 годы. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Дом культуры « Молодость» города Искитима Новосибирской области (далее - Учреждение), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице Лазаревой Елены Юрьевны председателя первичной профсоюзной организации ;
- директор Учреждения, в лице Таловской Натальи Александровны, именуемый далее, Работодатель.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников Учреждения. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 30 марта 2024 года и действует до 29 марта 2027 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее двух месяцев до истечения срока действия коллективного договора.

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

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой частью.

## 2. Оплата труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 1), и на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2). Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Месячная заработная плата работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), обеспечивается (устанавливается) в размере не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

2.3. Работодатель, с учетом мнения профсоюза (иного представительного органа работников), устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы). Учет переработки производится один раз в полгода.

2.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.5. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

2.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается в два раза:

- заработная плата за первую половину месяца - 20 числа;
- окончательный расчет за месяц 5 числа.

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

2.8. За 2 дня до окончательного расчета выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. Расчетный лист выдается не реже 1 раза в месяц по форме, утвержденной Приложением № 9 (ч. 2 ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на банковскую карту работника. Работодатель обеспечивает условия для получения работниками денежных средств по банковским картам на условиях беспроцентного обслуживания.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не

могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), Кодексом этики и служебного поведения (Приложение № 4) и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

По просьбе работника работодатель должен ознакомить работника со штатным расписанием.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Внутренний распорядок дня:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- с понедельника по четверг: с 8-00 до 17-00;
- пятница: с 8-00 до 16-00;
- обед с 13-00 до 13-48;
- выходные: суббота, воскресенье.

Для определенной категории работников Учреждения устанавливается график сменности, который является основным пунктом трудового договора и для каждого работника устанавливается индивидуально. Для сотрудников, работающих по графику сменности, применяется суммированный учет рабочего времени (учетный период полгода, ст.104 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством РФ указанная продолжительность рабочего времени в течение недели может быть уменьшена для работников:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

4.2. Для работников, чья работа связана с компьютером, в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с персональным компьютером (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с персональным компьютером, устанавливается перерыв на 10 - 15 мин. через каждые 45 - 60 мин.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

4.6. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

4.7. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

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

4.9. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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.

4.10. Помимо ежегодного, основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 5), а также в следующих случаях (с учетом своего финансово-экономического положения в пределах фонда оплаты труда (Отраслевое соглашение, п.5.9):

- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, внуков, бабушек, дедушек, братьев, сестер, супругов) - 3 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 1 день;
- выпускной бал для родителей детей-выпускников - 1 день;

4.11. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

4.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.15. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.16. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения профсоюза (представительного органа работников) по письменному приказу представителя работодателя.

4.17. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Расчет оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится исходя из должностного оклада, увеличенного на установленные работнику стимулирующие выплаты.

4.18. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (ст.153 ТК РФ).

4.19. Инвалидам, работающим в Учреждении, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.20. 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работник обязан представить справку, о прохождении диспансеризации (ст.185 ТК РФ).

4.21. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых выходных после вакцинации или присоединить к очередному оплачиваемому отпуску (по заявлению работника).

### **5. Повышение квалификации работников Учреждения**

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд Учреждения определяет Работодатель и направляет на повышение квалификации в порядке, определенном законодательством РФ.

5.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан направлять работников Учреждения на повышение квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Возмещаются следующие расходы: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

### **6. Кадровая политика и содействие занятости**

6.1. Работодатель проводит с профсоюзным комитетом (представительным органом работников) консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- своевременно (не менее чем за 3 (три) месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и профсоюз;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 (два) месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

6.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 5 (пять) часов в неделю.

## 7. Социальная поддержка

7.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет (представительный орган работников) содействует в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

7.3. Работодатель ведет учет работников нуждающихся в улучшении жилищных условий и принимает меры по обеспечению улучшения жилищных условий работников (ходатайство главе о предоставлении жилья).

## 8. Охрана труда

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 6).

8.1.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.1.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

8.1.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.1.5. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями (Приложение № 7).

8.1.6. Утверждает перечень должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочей недели.

8.1.7. Создает в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзной организации (представители работников).

8.2. Представительный орган работников:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Принимает участие в разработке и согласовании положения о системе управления охраной труда (Приложение № 8) и других нормативных актов.

8.2.3. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

8.2.4. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

### **9. Контроль, за выполнением коллективного договора**

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в отдел по труду Администрации г. Искитима Новосибирской области и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по выполнению коллективного договора на собрании трудового коллектива.

9.3. Контроль, за соблюдением коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его применения, осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

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