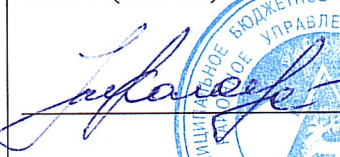
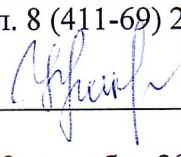


<p>От работодателя: Начальник Муниципального Бюджетного Учреждения «Оленекское районное управление культуры» Тел. 8 (411-69) 21-225</p> <p> Николаева Н.П.</p> <p>«13» октября 2025 г.</p>	<p>От работников: Председатель Первичной профсоюзной организации (профкома) Муниципального Бюджетного Учреждения «Оленекское районное управление культуры» Тел. 8 (411-69) 21-225</p> <p> Никифорова У.В.</p> <p>« 13» октября 2025 г.</p>
--	---



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Муниципальным Бюджетным Учреждением «Оленекское районное управление культуры» и
Первичной профсоюзной организацией МБУ «ОРУК»
на период с 13 октября 2025 года по 12 октября 2028 года

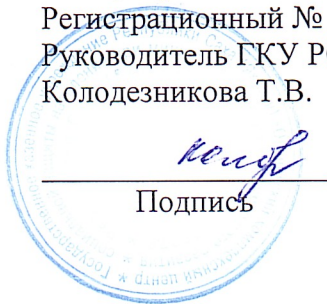
Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива МБУ «ОРУК» 10 октября 2025 г.

678480, Республика Саха (Якутия), Оленекский эвенкийский национальный район, село Оленек, ул. Октябрьская, 39

Срок действия договора: с 13.10.2025 г. по 12.10.2028 г. (три года).

Количество работников - 9
Количество членов профсоюза - 9 человек.

Коллективный договор зарегистрирован
В государственной инспекции по труду РС(Я)
Регистрационный № 13 от «16» октября 2025 года
Руководитель ГКУ РС(Я) «Оленекское УСЗН и Т»
Колодезникова Т.В.



Подпись

расшифровка подписи





ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации.
5. Охрана труда и здоровья.
6. Социальное развитие работников, социальное партнерство.
7. Гарантии профсоюзной деятельности
8. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора.
Информирование работников.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Оленекское РУК»
2. Перечень должностей в МБУ «ОРУК» с ненормированным рабочим днем.
3. Положение о проведении аттестации работников.
4. Положение об оплате труда работников.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «Оленекское районное управление культуры» с. Оленек, Оленекского эвенкийского национального района и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Конституцией РФ, трудовым законодательством, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом и иными актами, содержащими нормы трудового права по инициативе одной из сторон (ст.36 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель -МБУ «Оленекское районное управление культуры» с. Оленек, Оленекского эвенкийского национального района в лице начальника **Николаевой Надежды Прокопьевны**, именуемый далее "Работодатель", и работники МБУ «ОРУК» с. Оленек, Оленекского эвенкийского национального района, именуемые далее "Работники", представленные Первичной профсоюзной организацией, именуемой далее "Профком" в лице её председателя **Никифоровой Ульяны Васильевны**.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения защиты социально-экономических и трудовых прав работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «ОРУК».

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами, может быть пролонгирован на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным решением сторон в установленном порядке.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации, расторжения трудового договора с директором и переизбранием председателя Профсоюза.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст.44 ТК РФ).

1.8. Настоящий договор является правовым актом, его положения являются обязательными для его сторон. Договором устанавливаются социальные гарантии работникам учреждения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. 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.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. При условии соблюдения Работодателем данного коллективного договора, стороны признают приоритетной формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись каждого работника с данным коллективным договором и обеспечить постоянное хранение трёх экземпляров

коллективного договора у специалиста по кадрам и в бухгалтерии, профкоме. Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

2. Трудовые отношения.

2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику в обязательном порядке, № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и №436-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (Ст. 57 ТК РФ).

2.4. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, дополнительное соглашение будет являться неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится на основании ст. 80 ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению сторон, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения вышеуказанного срока. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, справку о надбавках, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом (ст. 81, ст. 82, ст. 374 ТК РФ).

2.7. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ профком извещается в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»).

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профоргана (ст. 81, ст. 82 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются обязательным локальным нормативно-правовым актом учреждения, утвержденным руководителем по согласованию с Профкомом (ст.189, 190 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается и не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Норма продолжительности рабочего времени для женщин составляет 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Для основного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня – восемь часов, с двумя выходными днями в неделю в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневной работы (смены) младшего обслуживающего персонала (сторожей) определяется графиками сменности, утвержденными руководителем структурного подразделения или работодателем.

3.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст. 97-99 ТК РФ). Для учета отработанных часов при сверхурочной работе сторожам введен суммированный учет рабочего времени и продолжительность учетного периода – год.

3.5. В случае производственной необходимости и не чаще, чем раз в году, работника могут перевести на другую работу в том же учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Запрещается переводить на другую работу, противопоказанную по состоянию здоровья. Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного месяца в году.

Если работника переводят на работу, требующую более низкой квалификации и сроком более месяца, требуется его письменное согласие.

3.6. В соответствии со ст.113, ст.99 ТК и по общему правилу можно привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с письменного согласия работников и оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- при проведении культурно-просветительских и иных мероприятий;
- по распоряжению вышестоящих органов для выполнения стандартов качества обслуживания населения.

3.7. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе оплата производится в соответствии с пунктами 3.8.-3.10 раздела 3. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» приложения № 3 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников.

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

3.9. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации МСЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, его время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, который является локальным нормативно-правовым актом Учреждения, утвержденным руководителем по согласованию с Профкомом.

3.11. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный отпуск-24 календарных дня. продолжительностью 12 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям». Эта норма имеет отсылочный характер к ТК РФ. Поэтому вы можете предоставить дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день, но не всем подряд по 12 дней. А в зависимости кто, сколько работает ненормированно. Должен вестись учет рабочего дня.

3.12. Работодатель обязуется, учитывая специфику бюджетного учреждения, не позднее 31 декабря разрабатывать, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков с учетом мнения Профсоюза на следующий календарный год.

3.13. Работодатель обязуется оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении согласно графику отпусков.

3.15. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

3.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (источник финансирования - фонд оплаты труда):

- за ненормированный рабочий день в соответствии с заключенными срочными договорами;
- в связи с бракосочетанием- 3 дня;
- свадьбой детей- 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- началом учебного года (для работников, имеющих детей, обучающихся в младших классах)- 1 день.

• предоставлять дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами и женщинам, работающим в сельской местности (ст.262 ТК РФ)

3.17. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

3.18. Работники МБУ «ОРУК», их несовершеннолетние дети имеют право на оплату один раз в два года стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ (ст. 325 ТК РФ, Федеральный закон от 02.04.2014 N 50-ФЗ «О внесении изменений в статью 33 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

3.19. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию.

Работникам, получающим образование соответствующего уровня повторно, дополнительно отпуск не оплачивается.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска на основании больничного листа (ст. 124 ТК РФ).

3.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по письменному заявлению для решения семейных и социально-бытовых вопросов. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

3.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

3.24. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4. Оплата труда. Денежные выплаты и компенсации

4.1. Система оплаты труда работников, включающая выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами МР «Оленекский эвенкийский национальный район», а также Положением о системе оплаты труда работников, являющимся приложением к настоящему коллективному договору, разработанного с учетом мнения Профкома и другими локальными нормативными актами. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основании приказа работодателя в соответствии с муниципальными правовыми актами МР «Оленекский эвенкийский национальный район» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении трудовому договору, заключаемому между работником и работодателем. Штатное расписание МБУ «ОРУК» утверждается работодателем.

4.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

4.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной

платы производить в следующие сроки: не позднее до 20 числа месяца аванс до 05 числа следующего месяца полная зарплата.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера и основаниях произведенных удержания, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

4.5. Расчетные листы выдаются работнику не позже дня выдачи заработной платы по требованию работника. Заработная плата перечисляется на банковский счет работника в банке «Сбербанк России», обслуживание карты является для работника бесплатным. Выпуск, перевыпуск зарплатной карты обеспечивает учреждение.

4.6. 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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

4.8. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ №213 от 11 апреля 2006 года.

4.9. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель производит оплату больничных листов работнику в соответствии с законодательством РФ в дни выплаты зарплаты при своевременной сдаче листка временной нетрудоспособности.

4.11 . Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, нижестоящего по должности, без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере 30 % от заработной платы. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, вышестоящего по должности 50% в размере разницы в окладах.

5. Охрана труда и здоровья

На основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Стороны договорились о нижеследующем:

5.1.Работодатель должен:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, оборудования;

- обеспечить работу по улучшению условий и охраны труда;
- проводить аттестацию рабочих мест при наличии финансирования;
- по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывать с участием комиссии по охране труда соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;
- выделять средства для обеспечения обязательств по охране труда, а именно доплаты, в соответствии с Положением об оплате труда работников;
- производить текущие ремонты помещений, приобретать необходимое оборудование в соответствии с выделенными из бюджета средствами, ежемесячно организовывать санитарные дни и санитарную обработку помещений по договору с соответствующей организацией;
- организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников и заведующих отделами, а также направлять на обучение охране труда в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- обеспечить проведение:
 - инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - стажировку на рабочем месте;
 - проверку знаний требований охраны труда.
- организовать проведение обязательных флюорографических периодических медицинских осмотров работников согласно планов поликлиники;
- создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комиссию по охране труда. Выделять помещения, предоставлять средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения;
- создать условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциям другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ);
- организовать контроль и регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом и комиссией по охране труда выполнения раздела "Охрана труда и здоровья" коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- обеспечить беспрепятственный допуск органов государственного управления, должностных лиц, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
 - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора;
 - при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
 - в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни

и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

- обеспечить нормативный температурно-влажностный режим для обеспечения работы и здоровья сотрудников. В случае понижения температуры ниже +17 °С градусов или повышения ее выше +26 °С должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленную норму, сотрудники в тот же день переводятся для работы в другие помещения.

5.2. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком или уполномоченные по охране труда лица вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

5.3. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком или уполномоченный по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

5.4. Работники должны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

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

5.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право в письменном виде отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. В этом случае отказ от работы не влечет ответственности для работника. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6. Социальное партнерство

В целях усиления социальной защищенности работников стороны договорились о следующем:

6.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в МБУ «ОРУК» учитывать мнение профкома, не допускать ухудшение условий труда и быта работников.

6.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых

вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств на оплату труда работников.

6.3. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по профилю деятельности культурно-просветительского учреждения (ст.177 ТК).

6.4. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представления к награждению отраслевыми и государственными, почетными грамотами, званиями, наградами и др.;
- применять меры стимулирующего поощрения в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ «ОРУК»

6.5. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.6. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

6.7. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

6.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

6.9. Содействовать решению жилищных проблем работников путем участия их в жилищных программах республики и района.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав стороны договорились о нижеследующем:

7.1. Работодатель признает Профком как представителя работников МБУ «ОРУК», уполномоченного на то общим собранием работников.

7.2. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

7.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель предоставляет в пользование действующему в учреждении профсоюзному органу:

- помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.5. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, полную и

достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением коллективного договора.

7.6. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель обязан рассматривать в срок не более 7 дней представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст. 22 ТК РФ).

7.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - система оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

7.9. Профком обязуется оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам организации - членам профсоюза, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

7.10. Работодатель обязуется освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- участие их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.11. В отношении порядка проведения профсоюзных собраний:

- общее собрание членов профсоюза проводятся не реже одного раза в год;
- дата и время проведения общего собрания членов профсоюза согласовываются профсоюзным комитетом с Работодателем на очередном заседании Профкома и заносятся в протокол;

- работодатель вправе присутствовать на собраниях профсоюзного комитета и общих собраниях профсоюза, а также предлагать альтернативные дату и место проведения собраний.

7.12. Перечисление профсоюзных взносов сотрудников:

- работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере установленном Постановлением Пленума Республиканского комитета профсоюзов работников культуры;

- членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы;

- задержка перечисления средств не допускается;

- профсоюзные взносы отчисляются в соответствии с Уставом профсоюза в размере 1% от начисления заработной платы сотрудника, согласно письменному заявлению, подаваемому в Профком;

- профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией учреждения установленным общим собранием членов профсоюза на счет профсоюза работников культуры;

- не позднее одной недели после перечисления профсоюзных взносов бухгалтерия учреждения направляет в Профком информацию об объемах, датах и номерах платежных поручений по перечислению профсоюзных взносов;

- заявления сотрудников на начало и прекращение отчислений профсоюзных взносов рассматриваются бухгалтерией только при наличии заявления работника.

7.13. В отношении стимулирования работников профсоюзного актива и обеспечения их гарантий:

- председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

8. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора. информирование работников

8.1. Контроль выполнения отдельных положений коллективного договора и в целом в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся стороны, которые доводят соответствующую информацию до всего коллектива не реже 1 раза в год.

8.2. Работодатель обязуется систематически информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие МБУ «ОРУК» и его коллектива, об основных структурных и кадровых изменениях.

8.3. Выборные органы информируют работников и работодателя о своей деятельности и решениях, в т.ч. о решениях и деятельности Улускома и Рескома профсоюза работников культуры.

8.4. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения работников.

8.5. Об итогах выполнения коллективного договора стороны отчитываются на конференции работников или на расширенных совместных заседаниях дирекции и профкома не реже 1 раза в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного коллективного договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

8.6. В случаях невыполнения Работодателем данного коллективного договора (или отдельных его положений) профком фиксирует факт невыполнения в протоколе своего заседания и направляет выписку из протокола заседания профкома директору МБУ

«ОРУК». Профком и уполномоченные директором представители администрации в течение 3 дней устанавливают сроки ликвидации факта невыполнения, оформляя их протоколом совместного заседания. Если факт невыполнения настоящего коллективного договора (или отдельного его положения) продолжает иметь место по истечении установленного срока, коллектив в лице профкома, начинает действовать в соответствии с законодательством РФ (ст. 26 ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях").

8.7. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 382, 385, 386, 387, 388, 390, 391 ТК РФ).

Пронумеровано:

Прощнуровано: 15 (пятнадцать) листов



Председатель профкома работников

МБУ «ОРУК»: Никифорова У.В. Никифорова У.В.