

Директор
Муниципальное бюджетное учреждение
Центр народной культуры «Радуга»

С.А. Садовая
«07» декабря 2020 года



Представители коллектива
избранные работниками
Муниципальное бюджетное
учреждение Центр народной
культуры «Радуга»

Ю.А.Малинина
«07» декабря 2020 года
Г.В.Петренко
«07» декабря 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБУ ЦНК «РАДУГА» НА 2020-2023 г.г.

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива МБУ ЦНК «Радуга»
Протокол от «04» декабря 2020 г.

Зарегистрирован _____ агентством по труду
и занятости населения Сахалинской области
«13» 01 2021 года.
Регистрационный лист № _____
Условий, ухудшающих положение работников
НЕ ВЫЯВЛЕНО
Заместитель руководителя агентства



Т.В. Воина

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Центр народной культуры «Радуга» (в дальнейшем - МБУ ЦНК «Радуга») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса РФ).

Договор заключен представителями сторон на добровольной основе. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБУ ЦНК «Радуга» независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений в МБУ ЦНК «Радуга» и характера выполняемой работы.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Светланы Александровны Садовой (в дальнейшем - «Работодатель»), действующий на основании Устава, и работники МБУ ЦНК «Радуга», в лице представителей Петренко Галины Викторовны, Малининой Юлии Александровны (в дальнейшем «Работники»).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условия труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам определенным сторонами.

II. Права и обязанности сторон

Заключив настоящий Договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1. Стороны обязуются создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.2. Стороны признают права и обязанности Работодателя в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ.

2.3. Права и обязанности Работников определяются в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работники имеют право пользоваться правами, гарантиями и льготами, предусмотренными действующим законодательством и настоящим Договором.

III. Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

С учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы, выданное медицинской организацией на основании направления

работодателя для прохождения предварительного медицинского осмотра за счет средств работодателя;

- документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства, в соответствии со ст. 327.3. Трудового кодекса РФ (договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в Российской Федерации, вид на жительство).

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

3.4. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, настоящим Договором, локальными нормативными актами, утвержденными в учреждении и касающимися деятельности Работника.

3.8. Трудовой договор, как правило, подписывается с Работником на неопределенный срок. По основаниям, указанным в ст. 59 Трудового кодекса РФ возможно заключение срочного трудового договора с Работником.

3.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3.10. При приеме на работу может устанавливаться испытательный

срок продолжительностью до трех месяцев (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

3.11. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

3.12. Прекращение трудового договора производится в порядке, предусмотренном статьями 77-84.1. Трудового кодекса РФ

IV. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга»; Положением «О размерах, порядке и условиях премирования работников Муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга»; Положением о платных услугах муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга», разработанными на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, аналогичных культурно-досуговых организаций городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденного Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 19.08.2015 № 2192-па».

4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за отработанным.

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

Заработная плата за декабрь в полном объеме выплачивается до конца текущего финансового года.

В случае расторжения трудового договора окончательный расчет с работником производится в последний день работы.

4.4. Расчетные листки выдаются Работникам 5 числа месяца, следующего за отработанным, в расчетном листке указывается:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата Работнику выплачивается в безналичной форме, путем перечисления денежных средств на расчетный счет, указываемый в личном заявлении. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

V. Режим труда и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга», условиями трудового договора, графиками учета рабочего времени специалистов, работающих в режиме гибкого рабочего времени и режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, графиками сменности, расписанием занятий.

5.2. Работодатель ведёт учет времени, фактически отработанного каждым Работником (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем (в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга»), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя - трудовым договором.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для мужчин - 40 часовая рабочая неделя, ст. 91 Трудового кодекса РФ.
- для женщин - 36 часовая рабочая неделя, ст. 320 Трудового кодекса РФ.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю.

5.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (ст. 102 Трудового кодекса РФ).

При режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, выходные дни предоставляются в соответствии утвержденным Работодателем графиком на месяц. Продолжительность рабочего времени в месяц не должна превышать нормальное число рабочего времени, так же как должна быть соблюдена выработка полного рабочего времени. Норма рабочего времени определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.7. При суммированном учете рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов, так же как должна быть соблюдена выработка полного рабочего времени за утвержденный учетный период (ст. 104 Трудового кодекса РФ). Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение

одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

5.9. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия Работника, по письменному распоряжению Работодателя.

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.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам, в связи с материнством распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Гарантии, для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, предусмотренные частью второй настоящего пункта, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни творческих работников, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, допускается в соответствии с Перечнем: балетмейстер, звукооператор, звукорежиссер, культорганизатор, режиссёр, хормейстер, художественный руководитель, художник.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни творческих и иных Работников производится в следующем Порядке:

- основанием для привлечения является служебная записка художественного руководителя, заместителя директора, руководителя структурного подразделения, лица, ответственного за организацию мероприятия, с указанием перечня работников;

- письменное согласие/не согласие работника, выбор формы компенсации за работу (оплата в одинарном размере и дополнительный день отдыха, или оплата работы в двойном размере);

- издается приказ на привлечение к работе в выходные и праздничные дни, Работники ознакомливаются под подпись;

- оплата производится на основании табеля учета рабочего времени, за фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Оплата труда в выходные и праздничные дни производится исходя из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 153 Трудового кодекса РФ):

- в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

- по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере за фактически отработанные часы, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.12. Всем Работникам предоставляются выходные дни - еженедельный непрерывный отдых (ст. 111 Трудового кодекса РФ). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

У Работников, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели, в соответствии с графиками учета рабочего времени специалистов, работающих в режиме гибкого рабочего времени и режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, утвержденными в установленном порядке. С графиками гибкого рабочего времени и предоставления выходных по скользящему графику Работник должен быть ознакомлен под подпись.

5.13. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка имеют все Работники. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составленный с учетом пожеланий работников, и утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 Трудового кодекса РФ. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

Работодателя. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).

5.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового кодекса РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в размере:

- 16 календарных дней, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 Трудового кодекса РФ);

- 3 календарных дня работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса РФ);

- 7 календарных дней работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным (2, 3 или 4 степени), либо опасным условиям труда (ст. 117 Трудового кодекса РФ);

5.18. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.19. 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 Работодателем и Работником (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Необходимость предоставления определяется Работодателем с учетом характера причин, вызвавших потребность в отпуске, указанных Работником в заявлении, с приложением подтверждающих документов (при наличии).

В том числе, уважительными причинами, при которых Работник может претендовать на отпуск без сохранения заработной платы, являются:

- тяжелое состояние здоровья члена семьи или близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата, сестры или опекуна);
- пожар или другое бедствие, постигшее работника, члена его семьи или близкого родственника сотрудника;
- каникулы ребенка, карантин в дошкольном образовательном учреждении, отмена занятий в образовательном учреждении, посещение праздничной линейки в День знаний (1 сентября), для работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования;
- участие в фестивалях, конкурсах, курсах повышения квалификации, по инициативе работника;

5.20. Работнику, 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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 (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников;
- обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, гражданской обороне, антитеррористической защищённости, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;
- обеспечивать обязательные предварительные медицинские осмотры работников (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности). Медицинские осмотры проводятся за счет организации;
- обеспечивать проведение других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;
- освободить Работника от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации;
- освободить Работника, достигшего возраста сорока лет, один раз в год на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- освободить Работника от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья Работниками, не достигшими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работниками, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Освобождение от работы для прохождения диспансеризации производится на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Представительный орган Работников и специалист по охране труда постоянно осуществляют общественный контроль за состоянием охраны труда и тепловым режимом на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью Работников;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

- проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и предоставление гарантий и компенсаций работникам по ее результатам, если они заняты на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 ТК РФ;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- производить ремонт или замену на исправные средства индивидуальной защиты в случае приведения в негодное состояние, до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от Работника. Работа

без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- сохранять за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по безопасности труда не по вине работников;

- при несоответствии питьевой воды на рабочих местах санитарным нормам и правилам обеспечивать приобретение природной питьевой воды, кулеров, фильтров;

- по мере необходимости обеспечивать пополнение или приобретение аптечек медицинской помощи;

- выделять на мероприятия по безопасности труда средства по потребности

- осуществлять мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ-инфекцией. Применять обучающий модуль для информирования работающего населения по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах с оценкой уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать 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;

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

- предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

7.1. Механизм формирования выплат и льгот, установленных Договором, а также условия их предоставления и размер установлены Работодателем добровольно с учетом мнения представителей Работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования, Пенсионный фонд Российской Федерации; своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате Работников.

7.2.2. при временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности, размеры и условия, выплаты которого определяются в соответствии с Федеральными законами (ст.183 ТК РФ).

7.2.3. предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

7.2.4. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

7.2.5. работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении соответствующего уровня впервые (ст.ст. 173-176 Трудового кодекса РФ).

7.2.6. при направлении Работника в служебную командировку возмещение Работнику расходов по проезду, найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне постоянного места

жительства (суточные), иных расходов, произведенных Работником с разрешения Работодателя.

7.2.7. Работники и неработающие члены семьи, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа, в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», утвержденным Решением городского Собрания городского округа «Город Южно-Сахалинск», от 25.05.2005 N 919/108-05-2.

Право на компенсацию расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у Работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. При возникновении права за следующий двухлетний рабочий период, неиспользованное право за предыдущий период утрачивается.

Оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи к месту использования отпуска (отдыха) и обратно, а также провоза багажа за счет средств работодателя производится независимо от вида отпуска, времени и места использования отпуска на территории Российской Федерации.

7.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих социальных гарантий и льгот:

7.3.1. осуществление расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, на подготовку производственно-технического персонала.

7.3.2. оказание материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности, в случаях, размерах и порядке, предусмотренном действующим Положением о материальной помощи Работникам МБУ ЦНК «Радуга»:

1) бракосочетание – 6 000 рублей, из них 5000 рублей за счет средств экономии по фонду оплаты труда и 1000 рублей за счет средств приносящей

доход деятельности,

2) рождение детей работника - 5000 рублей за счет средств экономии по фонду оплаты труда;

3) в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) - 10000 рублей, из них 5000 рублей за счет средств экономии по фонду оплаты труда и 5000 рублей за счет средств приносящей доход деятельности;

4) в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - 20000 рублей за счет средств экономии по фонду оплаты труда, однократно в течение календарного года;

5) в связи с проведением специализированного лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации - 20000 рублей за счет средств экономии по фонду оплаты труда; однократно в течение календарного года.

7.3.3. предоставлять право Работникам (детям работников) пользоваться правом бесплатного посещения клубных формирований, а также мероприятий, проводимых МБУ ЦНК «Радуга».

7.3.4. при составлении графиков ежегодных отпусков предусматривать преимущественное право на предоставление отпусков в летнее время женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, супругам военнослужащих, одновременно с отпуском военнослужащих, другим категориям лиц, имеющим право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, предусмотренного действующим законодательством РФ.

7.3.5. создавать условия Работникам для занятий физической культурой и спортом:

- бесплатно предоставлять пользование спортивным залом, в свободное от занятий и мероприятий время, проходящих в рамках муниципального задания и платной деятельности;

- способствовать участию Работников в спортивных мероприятиях: спартакиадах, Днях здоровья, сдачи норм ГТО.

7.4. Социальные гарантии и льготы, установленные п. 7.3. данного Договора, распространяются на Работников МБУ ЦНК «Радуга», для которых работа в Учреждении является основным местом.

VIII. Заключительные положения

8.1. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон на основании решения общего собрания работников учреждения.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения Центр народной культуры «Радуга».

8.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.6. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 14.12.2020.

8.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего Договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Договоре.

8.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации 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 ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).