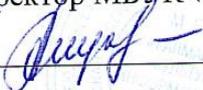


Представитель Работодателя

Директор МБУК «Калманский КИЦ»

  
Пудовкин А.А.

«29» августа 2023 г

Представитель работников

Председатель профсоюза работников  
культуры МБУК «Калманский КИЦ»

  
Бистерфельд Е.В.

«29» августа 2023 г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
«КАЛМАНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»

на 2023 -2026 г.г.



Коллективный договор зарегистрирован

«    »                      20     г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждений муниципального бюджетного учреждения культуры «Калманский культурно-информационный центр» (далее – МБУК «Калманский КИЦ») именуемый в дальнейшем «Работодатель», интересы которого представляет его руководитель – директор МБУК «Калманский КИЦ» Пудовкин Анатолий Анатольевич и профсоюзного комитета, интересы которого представляет Бистерфельд Елена Владимировна.

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Калманский КИЦ».

### 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях и другим вопросам, определенным сторонами.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### 1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «Калманский КИЦ» независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости.

1.4. Коллективный договор принят в соответствии с частью второй Трудового кодекса Российской Федерации.

### 1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

### 1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет уполномоченным представлять интересы работников при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе МБУК «Калманский КИЦ»

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению делами МБУК «Калманский КИЦ» посредством создания специальных комиссий, рабочих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствование МБУК «Калманский КИЦ».

1.6.4. Стороны обязуются соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.6.4 Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Алтайского края, Уставом МБУК «Калманский КИЦ».

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, о видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника, льготы, компенсации, а также иные условия, не ухудшающие положения сотрудника.

2.3. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определенные статьей ст.57 ТК РФ, с обязательным разъяснением прав работника, установленных ст.,ст. 4, 21 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

## **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

3.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1, ст. 91 ТК РФ), графиками работы, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями сотрудников.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю мужчин, женщин - 36 часов (ст.91,92 ТК РФ) Комментарий к ст.92 ТК РФ: В соответствии с постановлением Верховного совета РСФСР от 01 ноября 1990 года, № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе (в рамках ст. 92,423 Трудового кодекса РФ) женщинам работающим в сельской местности установлено сопредельное время - 36 часов в неделю.

3.2. В учреждении для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

3.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к коллективному договору).

3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю - для сотрудников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 4 часа в неделю - для сотрудников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

3.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка

- инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. В учреждении установлен ненормированный рабочий день, как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут, по распоряжению работодателя, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор
- зам. директора
- главный бухгалтер
- ведущий методист
- художественный руководитель
- заведующий (ая) СДК
- культорганизатор
- звукооператор
- хормейстер
- балетмейстер
- аккомпаниатор
- менеджер по культурно-массовому досугу
- главный библиотекарь
- ведущий библиотекарь
- библиотекарь
- библиотекарь - каталогизатор
- заведующий сельской библиотеки
- водитель, водитель автобуса
- уборщик служебных помещений
- переплетчик
- делопроизводитель
- гардеробщик
- кассир – контролер
- дворник.

3.9 Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

3.10 На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в т. ч. и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Еженедельными выходными днями являются дни, утвержденные работодателем.

4.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 2-х часов (согласно графику работы). Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.3. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- инвалидам - не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 24 Федерального закона РФ №181 от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- 28 календарных дней остальным сотрудникам.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 3-х календарных дней с сохранением среднего заработка.

4.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

4.6. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МБУК «Калманский КИЦ» и благоприятных условий для отдыха его работников.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников МБУК «Калманский КИЦ».

4.8. Работодатель устанавливает преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное время:

- женщинам, имеющим двух и более детей до 8 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- матери (отцу), самостоятельно воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;

- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня;
- переездом на новое место жительства - 3 дня;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – 1-3 дня (на усмотрение руководителя).

4.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на 1 или 2 рабочих дня с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации. Основание: Федеральный закон № 353-ФЗ от 03.10.2018 года «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступает в силу с 01.01.2019 года).

Работники, попадающие под диспансеризацию, смогут получить освобождение от работы на 1 день раз в 3 года для прохождения диспансеризации.

Для пенсионеров и предпенсионеров (тех, кому осталось не более 5 лет до срока выхода на пенсию) смогут брать для прохождения диспансеризации 2 оплачиваемых рабочих дня каждый год.

Чтобы воспользоваться гарантией, сотрудники подают заблаговременно письменное заявление, день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению сторон.

4.12 Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный день, при наличии финансовых средств, может быть оплачена. По желанию сотрудника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обязуется: обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора сотрудник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом сотруднику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда. Если сотрудник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель обязуется:

5.5. При снижении объемов работы ограничивать прием работников извне и перераспределять кадры внутри учреждений культуры;

5.6. При намечающемся высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком и службу занятости населения данные о сокращении численности или штата, сокращаемых должностях и работниках;

5.7. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию).

5.8. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждений МБУК «Калманский КИЦ», когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в том или ином органе местного самоуправления по прежней профессии, специальности, квалификации;

5.9. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка;

5.10. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждения МБУК «Калманский КИЦ» и занятие открывшихся вакансий лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата;

5.11. Осуществлять преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей переподготовкой;

5.12. Сохранить за высвобожденными работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в МБУК «Калманский КИЦ»;

5.13. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов:

- трудоустройства высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- оказания содействия в организации предпринимательской деятельности.

5.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, предоставить работникам информацию о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения сотрудников, с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата труда сотрудников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда руководителя, работников муниципального бюджетного учреждения «Калманский культурно-информационного центра» №107 от 30.12.2022 года,

утвержденного приказом директора МБУК «Калманский КИЦ» (Приложение №2); постановления администрации Калманского района № 577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета»; постановления администрации Калманского района №160 от 31 марта 2021 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета»; постановления администрации Калманского района №413 от 18 августа 2022 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета».

Работодатель обязуется:

6.2. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников показатель минимального размера оплаты труда на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей, норм труда (ст.133 ТК РФ).

6.3. Категории для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать с учетом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.4. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

6.5. Заработная плата выплачивается дважды в месяц (2 и 17 числа каждого месяца).

При этом каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

6.6. Заработную плату производить перечислением на банковские карты.

6.7. При несвоевременной выплате работникам заработной платы, руководителю она также не выплачивается до полного погашения задолженности работникам.

6.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и Алтайского края.

6.9. В целях усиления заинтересованности сотрудников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждения согласно Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ» (Приложение № 3).

6.10. Производить премирование руководителей, специалистов за качественное и профессиональное выполнение своих должностных обязанностей (при условии

финансирования данных выплат) согласно Положения о порядке и условиях применения симулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ» (Приложение № 3), утвержденных приказом директора МБУК «Калманский КИЦ» по согласованию с профкомом критериев оценки эффективности деятельности и оценочных листов для работников МБУК «Калманский КИЦ» (Приложение № 4). Критерии оценки эффективности деятельности работников могут быть пересмотрены администрацией по мере необходимости и должны пройти согласование с профсоюзным комитетом.

6.11. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера, составляет 10%.

6.12. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов, либо при необходимости поощрения трудового коллектива за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных данным коллективным договором.

6.13. Пересмотр и изменение условий оплаты труда производить с обязательным согласованием с профсоюзным комитетом и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

## **7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Один раз в 5 лет (или в связи с производственной необходимостью) устанавливать порядок проведения переподготовки работников в соответствии с письмом Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации от 08.02.2010 № 7790-44/04ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства», Порядком проведения периодической аттестации работников библиотек, утвержденным Приказом Минкультуры РФ от 24.06.2016 № 1435, Положением об аттестации работников МБУК «Калманский КИЦ», утвержденным приказом директора МБУК «Калманский КИЦ».

7.2. Формировать резерв кадров на замещение должностей и специальностей в учреждениях.

7.3. Организовывать работу по повышению квалификации руководителей, специалистов.

7.4. Развивать сотрудничество с учреждениями высшего и средне-специального профессионального образования края, осуществляющими подготовку специалистов культуры.

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

7.6. Создавать условия для применения профессиональных стандартов и развития квалификации работников.

7.7. Содействовать возрождению, развитию и стимулированию движения наставничества, в том числе пропагандировать опыт наставничества.

7.8. Оказывать помощь молодым рабочим и специалистам в оформлении выдачи ссуд, в т.ч. и на жилье, путевок в летние оздоровительные лагеря и т.п.

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

Работодатель и профсоюзный комитет в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

8.1. Выполнить соглашение по охране труда с комплексом организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда (Приложение № 6).

8.2. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 0,02% от фонда заработной платы.

8.3. Провести специальную оценку условий труда работников МБУК «Калманский КИЦ» в 2024 году.

8.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

8.5. Не допускать к работе лиц, не ознакомленных с инструкциями по технике безопасности.

8.6. Проводить мероприятия по предупреждению пожаров, обеспечив при этом рабочие места средствами и инвентарем пожаротушения, проводить обучение рабочих и служащих по пожаро-техническому минимуму.

8.7. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 «Административные и бытовые помещения»).

8.8. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий.

8.9. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.10. Работодатель обязан обеспечить:

- организацию работы по подготовке и заключению ежегодных соглашений по охране труда и технике безопасности, своевременное формирование средств на охрану труда и информирование профсоюза сотрудников о расходовании средств на охрану труда и технику безопасности;

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического и другого оборудования;

- обеспечивать не ниже установленного нормативами уровень освещенности рабочих мест;

- планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс работ по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, обеспечивать техническую, противопожарную безопасность труда сотрудников, проводить необходимые работы;

- своевременную выдачу моющих средств и спецодежды в соответствии с установленными нормами техническим сотрудникам следующих должностей: техничка, истопник.

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и

оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и, полагающихся им, компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с участием профсоюзного комитета;

- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для сотрудников.

8.11. Сотрудник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.12 При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам сотруднику невозможно, время простоя сотрудника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

8.13. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

9.1. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.

## **10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

10.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь нуждающимся при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

10.4. Работодатель обязуется ходатайствовать перед вышестоящими организациями о награждении сотрудников благодарственным письмом, Почётной грамотой и другими видами поощрения различного уровня.

## **11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (Приложение № 5).

11.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Стороны договорились, что индивидуальному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в учреждениях культуры.

11.4. Требования работника к работодателю по вопросам, указанным в п.11.3., в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение индивидуального трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и ст.383 ТК РФ.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.2. Профсоюзный комитет в целях контроля за исполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у руководства МБУК «Калманский КИЦ» информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

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

К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

13.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

13.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

13.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в ЦЗН Калманского района.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда руководителя, работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Калманский культурно-информационный центр».
3. Положение о порядке и условиях применения стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Калманский КИЦ».
4. Критерии оценки эффективности деятельности и бланки оценочных листов для работников МБУК «Калманский КИЦ».
5. Положение о работе комиссии по трудовым спорам.
6. Программа по улучшению условий и охраны труда работников МБУК «Калманский КИЦ».