

Т. Отдел ГКУ **РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН**
ЦЗН по Бижбулякскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«08» декабря 2023 г.

Регистрационный № 36

Подпись А.Ф. Зиязетдинова



«Согласовано»

Председатель Бижбулякской районной организации профсоюза работников культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан

Михайлов П.С.

подпись Ф.И.О.

Регистрационный № 1

«08» 12 2023 г.

Дата регистрации коллективного договора

« » 20 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан на 2023/2025 годы

Утвержден на общем собрании (конференции) работников МАУ Бижбулякский ДК

«08» 12 2023 г.

Представитель работодателя:

Директор МАУ Бижбулякский ДК
А.Ф. Зиязетдинова

М.П.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МАУ Бижбулякский ДК
А.Е. Иванов

М.П.

М.П.

с. Бижбуляк 2023 г.

Содержание

1. Общие положения.....	4 стр.
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	5 стр.
3. Оплата труда	10 стр.
4. Трудовой договор и обеспечение занятости	14 стр.
5. Рабочее время и время отдыха	18 стр.
6. Охрана труда и экологическая безопасность	20 стр.
7. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями	24 стр.
8. Условия труда и социальная защита молодежи	26 стр.
9. Социальные гарантии, компенсации и льготы	27 стр.
10. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	29 стр.
11. Защита трудовых прав работников	29 стр.
12. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	30 стр.
13. Заключительные положения	32 стр.
14. Перечень приложений к коллективному договору	33 стр.
15. Правила внутреннего трудового распорядка.....	34 стр.
16. Положение об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК	51 стр.
17. Перечень должностей специалистов муниципальных учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, для которых устанавливаются надбавки к окладу в размере 0,25 (Приложение №1 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК).....	70 стр.
18. Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам МАУ Бижбулякский ДК (Приложение №2 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК).....	71 стр.
19. Положение о материальном стимулировании и премировании работников МАУ Бижбулякский ДК (Приложение №3 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК).....	74 стр.
20. Примерная форма трудового договора.....	83 стр.
21. Перечень должностей, для которых допускается разделение рабочего дня на части в МАУ Бижбулякский ДК	89 стр.
22. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	90 стр.

23. Перечень должностей, труд которых относится к нормированному рабочему дню	91 стр.
24. График работы филиалов МАУ Бижбулякский ДК	92 стр.
25. План мероприятий по охране труда и экологической безопасности	98 стр.
26. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ	102 стр.
27. Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)	104 стр.
28. Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора ...	108 стр.
30. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)	112 стр.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий Коллективный договор муниципального автономного учреждения Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан (далее — Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель - муниципальное автономное учреждение Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан в лице директора Зиязетдиновой Айгуль Филаловны, действующей на основании Устава (далее – Работодатель).

1.2.2. Работники, представленные в лице уполномоченных в установленном порядке представителей в лице Председателя первичной профсоюзной организации муниципального автономного учреждения Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан Иванова Андрея Егоровича, действующего на основании Устава (далее - Первичная профсоюзная организация), в лице выборного органа—Профсоюзного комитета (далее — Профсоюзный комитет).

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

регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее- трудовое законодательство) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию в лице Профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников — членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Первичной профсоюзной организации, но уполномочивших Первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет Первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, на условиях и в размерах, установленных Первичной профсоюзной организацией.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников Первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (далее — Республиканское соглашение), отраслевого соглашения между Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза

работников культуры и Министерством культуры Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение), а также территориального соглашения между Бижбулякским районным объединением организаций профсоюзов, Бижбулякским районным объединением работодателей и администрацией муниципального района Бижбулякский район на 2023-2025 годы (далее - Территориальное соглашение).

1.6. Заключение Коллективного договора с Первичной профсоюзной организацией в течение срока его действия производится после обсуждения на общем собрании (конференции) работников учреждения (п.9.20. Республиканского соглашения).

1.7. Работодатель обязуется не реже двух раз в год информировать работников, в том числе на конференциях (собраниях) их представителей о выполнении коллективного договора, соглашений, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

Представлять Профсоюзному комитету сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системы оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором (пункт 2.15 Республиканского соглашения).

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, на официальном сайте и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)» (Приложения №№ 13,14).

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества проводимых культурно-развлекательных мероприятий, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения и принимать локальные нормативные акты по согласованию с Первичной профсоюзной организации, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности учреждения, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении ст. 249 ТК РФ.

2.8. В случае ухудшения финансового состояния учреждения, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом, немедленно извещать об этом работников и Профсоюзный комитет в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав Работников (*пункт 2.18 Республиканского соглашения*).

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о результатах производственной — хозяйственной деятельности,

инвестиционной политике;

- об изменении показателей развития производства, нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями и руководителя организации, ее подразделений и филиалов;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- по согласованию с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;

- освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

- участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников (приложение № 15).

2.25. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС данного Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.26. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.27. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в

себестоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.31. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

2.33. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.34. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.36. Незамедлительно сообщить Работодателю либо не посредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.37. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.39. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

2.41. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.42. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.43. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам Первичной профсоюзной организации;

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.50. Дополнительное профессиональное образование.

2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

2.57. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений (*п.3.13 Республиканского соглашения*).

3.3. Обеспечивать месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» или в соответствии с соглашениями о минимальной заработной плате, принимаемыми на территории Республики Башкортостан.

3.4. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 2) (*ст. 135, 143 ТК РФ*).

3.5. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения Бижбулякский Дворец культуры муниципального района Бижбулякский район Республики Башкортостан, принятому по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 5).

3.6. Обеспечивать в составе заработной платы:

3.6.1. Устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (п. 3.10 Республиканского соглашения);

- обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

- устанавливать действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников, от объема и качества оказания услуг населению;

- гарантировать установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

- установить соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов – с самой высокой заработной платой (п. 3.14 Республиканского соглашения).

3.6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (свои трудовые обязанности), не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

Конкретные должностные оклады по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором, пересматриваются при принятии нормативно-правовых актов органами государственной власти и местного самоуправления, касающихся вопросов оплаты труда.

3.6.3. Обеспечивает в рамках коллективно-договорного регулирования индексацию заработной платы, в том числе задержанной, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней.

Конкретный порядок индексации определяется Коллективным договором. (п.3.9 Республиканского соглашения).

3.6.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ);

3.6.5. В случае задержки выплаты заработной платы, при отсутствии средств на текущем счете организации, но при наличии валютных средств в обязательном порядке

используют эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате (п. 3.12. *Республиканского соглашения*).

3.6.6. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, непротиворечащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

3.7. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы, не допуская применения «теневых» схем оплаты труда (п. 3.11 *Республиканского соглашения*);

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

3.8. Выплачивать заработную плату в кассе Работодателя, либо перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, предъявленного не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы, не реже чем каждые полмесяца 15 числа каждого календарного месяца (аванс) и последний день календарного месяца (расчет).

3.9. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.10. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.11. Устанавливать пониженные нормы выработки: инвалидам III группы — на 10%, а инвалидам I и II групп — на 12,5%.

3.12. Предоставлять Работникам при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.13. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) рассчитывать с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

3.14. Производить оплату отпуска не менее трех дней до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.15. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

3.16. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 35% тарифной ставки (оклада) (ст. 96 ТК РФ).

3.17. Выплачивать Работникам, переведенным на ниже оплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников, компенсацию в течение 3 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

3.18. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником,

проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.19. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.20. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.21. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со (ст. 152 ТК РФ).

3.22. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.23. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда); время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплачивать в размере не менее 2/3 должностного оклада (ст. 157 ТК РФ).

3.24. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год и вознаграждение за непрерывный стаж работы в учреждении или специальности в соответствии с Положением (Приложение №2).

3.25. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и(или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.26. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем в срок не менее двух календарных месяцев.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.27. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (п. 6.19 Республиканского соглашения) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения.

3.28. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием в случае использования Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работника.

3.29. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.30. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния

здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

3.31. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.32. Осуществлять контроль за своевременной выплатой в полном объеме заработной платы работникам, за установлением минимальной заработной платы в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

3.33. В целях предупреждения нарушений, выявления и восстановления нарушенных социально-трудовых прав и законных интересов работников взаимодействуют с государственными органами контроля (надзора) и органами, осуществляющими ведомственный контроль.

3.34. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Первичной профсоюзной организации по социально-трудовым и иным вопросам, связанных с трудом.

3.35. Осуществлять общественный контроль и добиваются в пределах компетенции соблюдения работодателями трудового законодательства.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения между Работодателем и Работником коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 6).

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть на 2023/2025 годы рабочие места для трудоустройства инвалидов согласно установленной квоте.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его филиалов, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии

с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ, п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2 ст.14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»).

При угрозе массовых увольнений по согласованию с Первичной профсоюзной организацией принимаются меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.9. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей по согласованию с Первичной профсоюзной организацией в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.13. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Первичной профсоюзной организации направлять в Профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.15. Обеспечить установленный ст. 373 ТК РФ порядок учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники предпенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более несовершеннолетних детей до 18 лет;
- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

руководители выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы (*ст. 179 ТК РФ*);

супруги мобилизованных.

4.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником - членом Первичной профсоюзной организации, производить с предварительного письменного согласия Профсоюзного комитета, членом которого является данный Работник (*ч. 2 ст. 82 ТК РФ*).

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, неосвобожденных от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой Первичной профсоюзной организации (*ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ*);

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.19. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан информировать Профсоюзный комитет, органы службы занятости не менее чем за три месяца и совместно разработать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению:

отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства);

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

ограничить использование иностранной рабочей силы;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;

переводить Работников с их согласия на другую работу;

направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца.

Критериями массового увольнения считаются показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве: 50 более человек в течение 30 календарных дней.

4.20. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т.ч. без отрыва от производства).

4.21. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.22. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

4.23. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.24. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.25. Своевременно и в полном объеме информировать органы службы занятости населения о наличии вакантных рабочих мест, введении режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, временной приостановки работы.

4.26. Представлять органам службы занятости информацию о возможности предоставления рабочих мест в целях организации общественных работ, организации стажировки инвалидов и выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, а также для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

4.27. Проводить работу по подготовке кадров в профессиональных образовательных организациях, в том числе на основе трехсторонних договоров (работодатель-образовательная организация-обучающийся).

4.28. Принимать активное участие в ярмарках вакансий и учебных рабочих местах, организуемых органами службы занятости населения в Бижбулякском районе.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.29. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений, прав работников, замещающих должности, подлежащие приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

4.30. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.31. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами Первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст.372 ТК РФ), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

4.32. Обеспечивать защиту прав и представительств о законных интересах Работников — членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.33. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.34. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение №1), а также графиками работы утверждаемые работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 10) (ст. 100, 190 ТК РФ).

Графики работы доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности — 36 часов, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

Для работников устанавливается рабочий день продолжительностью, для мужчин — 8 часов, для женщин — 7 часов 12 минут:

- начало рабочего дня в 09.00 часов;

- перерыв с 13.00 до 14.00 часов;

- окончание рабочего дня в 18.00 часов, для мужчин; для женщин устанавливается: понедельник — 18.00 час., со вторника по пятницу — 17.00 часов (ст. 263.1 ТК РФ).

Кассовый зал Дворца культуры: рабочие дни: вторник-воскресенье, с 10.00 до 22.00 часов (до завершения последнего киносеанса), с перерывом между сеансами, выходной день — понедельник.

5.3. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным с их письменного согласия и по согласованию с Профсоюзным комитетом допускается лишь в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.4. Стороны пришли к соглашению, что Работники работают при пятидневной рабочей неделе, всем Работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается для Работников Дворца культуры суббота, для сельских клубных учреждений (филиалов) понедельник. (ст. 111 ТК РФ).

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и по согласованию с Профсоюзным комитетом допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

Стороны пришли к соглашению, что за работу в выходной день работнику предоставляется другой оплачиваемый день отдыха, согласно письменному заявлению, а за работу в нерабочий праздничный день предоставляется два оплачиваемых выходных дня, ст. 153 ТК РФ.

5.5. Стороны установили, что безусловное право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, по мимо лиц, которым такое право предоставлено

трудовым законодательством, имеют следующие категории Работников:

Работник (молодой специалист) не достигших возраста 18 лет.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе:

на один час для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень должностей, для которых допускается разделение рабочего дня на части (Приложение №7).

5.8. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работниками Работодателем. (Приложение №1) (ст. 108 ТК РФ).

5.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются следующим категориям работников:

- Работникам с ненормированным рабочим днем, имеющие непрерывный стаж работы в данном учреждении до 5 лет - 3 календарных дня; от 5 до 10 лет - 4 календарных дня, свыше 10 лет - 5 календарных дней (приложение № 8);

- работникам, членам Первичной профсоюзной организации, состоящим на учете в течение календарного года - 1 календарный день;

- женщинам (иным лицам), имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 календарных дня.

Остальным работникам с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

Стороны договорились, что ежегодные дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.12. Преимущественное право работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.13. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей вовремя отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению

Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с регистрацией брака самого Работника – 3 календарных дня;
 - в связи с регистрацией брака детей Работника – 2 календарных дня;
 - в связи с похоронами родных и близких (супруг(а), родители, дети, родные братья, сестры) – 3 календарных дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
 - в связи с проходами детей на срочную военную службу – 1 календарный день;
 - в связи с ликвидацией аварийной ситуации (пожар, наводнение, пастыба и т.д.) – 1 календарный день.
- работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - оплачиваемые (не менее размера среднего заработка) дополнительные дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня или возможность присоединения их к отпуску.

5.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.17. В случаях, установленных в ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления продолжительностью до 14 календарных дней, в частности:

- а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- д) работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- е) работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- ж) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

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 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической

безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя на специалиста по охране труда и технике безопасности, от Профсоюзного комитета на уполномоченного представителя по охране труда.

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и по согласованию с Первичной профсоюзной организацией, утвердить План мероприятий (соглашение), Правила и Инструкцию по охране труда согласно приказу Минтруда Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 771н.

6.5. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда.

6.6. Создать условия для работы комиссии по охране труда, в т.ч. выделить помещение, предоставить средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7«Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.7. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасности на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью работникам, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма (п. 5.25. Республиканского соглашения).

6.8. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, а также освобождают их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (п. 5.25 Республиканского соглашения).

6.9. Стороны исходят из того, что Первичная профсоюзная организация пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее — СОУТ) с обязательным участием представителей Первичной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.11. Организовать обучение членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от Профсоюзного комитета за счет средств Работодателя, в том числе обучения безопасным методами приемам выполнения работ, по проведению специальной оценки условий труда, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, с выдачей соответствующего удостоверения (документа).

6.12. Запретить допуск к работе лиц, непрошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать проведение при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.14. Обеспечить полноправное участие Первичной профсоюзной организации, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине Работодателя, от несчастного случая на производстве составит не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего (п. 5.26 Республиканского соглашения).

6.16. Создать за счет собственных средств Работодателя рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду (п.5.28. Республиканского соглашения).

6.17. Дополнительно возместить в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством, из собственных средств Работодателя в размере пособия на погребения, установленного законодательством на день смерти работника (п. 5.27. Республиканского соглашения).

6.18. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором и соглашением (п. 5.14 Республиканского соглашения).

6.19. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Работодателя специальную одежду, специальную обувь и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.20. Обеспечить Работников СИЗ сверх установленных норм согласно списку (перечню) профессий Работников, получающих бесплатно сертифицированную спецодежду и другие СИЗ, утверждаемый Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 12).

6.21. Обеспечить Работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты и контроль за правильностью их применения.

При увольнении Работника, до окончания срока эксплуатации сертифицированной спецодежды, выданная работнику, подлежит возврату либо возмещением остаточной стоимости спецодежды из заработной платы Работника.

6.22. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с Первичной профсоюзной организацией комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.23. Включать представителей Первичной профсоюзной организации, технического

инспектора труда Профсоюза в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых объектов производственной и социальной сферы.

6.24. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163);

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Работникам, совмещающим работу с учебным процессом.

6.25. Совместно с Первичной профсоюзной организацией, уполномоченными лицами по охране труда Профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в филиалах МАУ Бижбулякский ДК и выполнением соглашения по охране труда.

6.26. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с Первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в филиалах и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

6.27. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.28. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.29. Совместно с Первичной профсоюзной организацией организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в учреждении, а также принимать участие в ежегодном конкурсе между организациями основных отраслей экономики Республики Башкортостан в номинации «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.30. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.31. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.32. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.33. Проводить экологические субботники, с письменного согласия работников учреждения.

6.34. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.35. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.36. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.37. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по

вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.38. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

6.39. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.40. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в филиалах МАУ Бижбулякский ДК по вопросам охраны труда.

6.41. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.42. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.43. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.44. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.45. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.46. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.47. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.48. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.49. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.50. 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).

6.51. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил о охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.52. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.53. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.62. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их

модернизации с целью сделать допустимыми для Работников.

7.2. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

7.3. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин после выхода из отпуска по беременности и по уходу за ребенком.

7.4. Разработать и внедрить меры поддержки Работников с семейными обязанностями.

Работодатель обязуется:

7.5. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.6. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.7. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключая воздействие вредных производственных факторов.

7.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.9. По соглашению между Работником и Работодателем, предусмотрены меры социальной поддержки женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, которым относятся: беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части (п. 7.7. Республиканского соглашения).

7.10. Направление в служебные командировки, при влечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст. 259 ТК РФ).

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.11. 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, устанавливаются 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.

7.12. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.13. Преимущественное право работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

7.14. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.15. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

7.16. Предоставлять работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов (п. 7.12. Республиканского соглашения).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения учреждения квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи включается в коллективный договор раздел по работе с молодежью (п. 8.16. Республиканского соглашения).

Работодатель обязуется:

8.1. Развивать институт наставничества; проводить смотры-конкурсы «Лучший наставник молодежи».

8.2. Предусмотреть дополнительные меры поощрения к продолжению трудовой деятельности сотрудников старшего поколения после наступления пенсионного возраста, руководителей производственных практик, наставников молодых специалистов, обучающихся и студентов учреждений профессионального образования в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте на период прохождения ученических практик, испытательного срока в размере 20 процентов от основного оклада (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

8.3. Финансировать программы работы с молодежью в организации.

8.4. Проводить во всех филиалах учреждения встречи руководителей с молодежью.

8.5. Предоставлять один оплачиваемый день отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.6. Организовать работу с молодыми семьями.

8.7. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждений и профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также проведении производственной практики и стажировки преподавателей.

8.8. Предоставлять льготы при повышении квалификации и устанавливать квоты для получающих профессиональное образование по ходатайству Первичной профсоюзной организации (квота 10% от общего количества молодых Работников организации).

8.9. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или выступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

8.10. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.11. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.

8.12. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, по охране труда.

8.13. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

8.14. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсах присвоение победителям конкурсов более высоких квалификационных разрядов, повышение окладов, выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.15. Создать при Профсоюзном комитете молодежную комиссию.

8.16. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.17. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.18. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.19. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление заработной платы, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.20. Организовывать конкурсы, посвященные в молодые специалисты, в члены Первичной профсоюзной организации, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, вечера отдыха и т.д.

8.21. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

8.22. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.23. Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

8.24. Активно и заинтересованно участвовать в работе молодежного совета, в случае избрания (назначения), комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

8.25. Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, размеры выплат Работникам определяются настоящим коллективным договором (или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

Возмещать Работникам расходы не позднее, чем за 3 дня до отправления в служебные командировки:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные выплаты в размере - 100.00 (сто) рублей в сутки;
- расходы на питание в размере - 300.00 (триста) рублей в сутки.

9.2. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

9.3. Оказывать содействие Работникам в освоении земельных участков под строительство жилого дома, в виде помощи: выделение транспорта.

9.4. Оказывать материальную помощь Работникам, по личному заявлению и предоставлении документов (свидетельство о смерти, справка МЧС и т.д.):

9.4.1. в связи со смертью близких родственников работника (супруг (а), родители, дети, родные братья и сестры) в размере - 5000.00 (пять тысяч) рублей;

9.4.2. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) – 5000.00 (пять тысяч) рублей;

9.4.3. в связи со смертью пенсионера по старости, ушедшего на пенсию из учреждения (выделение автотранспорта за счет учреждения);

9.4.4. в связи с другими тяжелыми жизненными обстоятельствами.

9.5. Осуществлять премирование Работников работающих в юбилейный день в данном учреждении и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в учреждении в связи с юбилейными датами - 50, 60, 70, 80 лет, имеющие в данной организации не менее 10 лет страхового стажа, в размере одного должностного оклада или ценным подарком за счет средств учреждения.

Выплачивать единовременную выплату в размере одного должностного оклада при увольнении с связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию), работникам имеющие страховой стаж в данном учреждении не менее 10 лет, за счет средств учреждения.

9.6. Предоставлять возможность получения Работникам медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в медицинских организациях.

9.7. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов.

9.8. Ежемесячно информировать работающих застрахованных лиц о перечисленных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование через расчетные листки по заработной плате (п. 6.19 Республиканского соглашения).

9.9. Предусмотреть выделение средств на социально-культурные (в том числе физкультурно-оздоровительные) мероприятия для детей Работников в возрасте до 14 лет для приобретения билетов или льготного посещения (бесплатно).

Величина выделенных средств должна составлять не менее 0,3 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на очередной календарный год организации (ФОТ) (п. 6.23 Республиканского соглашения).

9.10. Обеспечить сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу (п. 6.20 Республиканского Соглашения).

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.11. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст.ст.116, 128 ТК РФ);
- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;
- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ);
- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 9.12. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов.
- 9.13. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.
- 9.14. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.
- 9.15. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с Профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов.
- 9.16. Организовать активное участие комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

III. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

- 10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно - духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.
- 10.2. Выделить денежные средства: на оказание культурных услуг Работникам (вечера, чествования лучших работников, смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества, новогодние детские утренники, вечера отдыха, семейные и трудовые торжества (юбилеи) и др.
- 10.3. Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом.
- 10.4. В правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть перерывы в работе до 10 минут.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 10.5. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно - духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, художественной самодеятельности.
- 10.6. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия (*Спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.*).

III. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса). (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 53, 53.1. ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и

уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать КТС и организовать ее работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах синдициального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах синдициального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

Работодатель обязуется:

12.2. Создать условия для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

12.3. Соблюдать права Первичной профсоюзной организации, действующий у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и оглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.4. Не препятствовать созданию первичных профсоюзных организаций. Содействовать профессиональным союзам в их деятельности, признать за Профсоюзным комитетом преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствовать его вступлению в члены профсоюза. Не увольнять или другими способами не наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимать участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия Работодателя в рабочее время (п. 9.13. Республиканского соглашения).

12.5. Поддерживать инициативу Первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений (п. 9.14. Республиканского соглашения).

12.6. Содействовать сохранению условий коллективного договора в филиалах МАУ Бижбулякский ДК, созданных на базе структурных подразделений основной организации, с учетом характера их деятельности (п. 9.15. Республиканского соглашения).

12.7. Представителям Первичной профсоюзной организации, профсоюзным правовыми техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий

коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.8. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22,37,51,53 ТК РФ, ст.17 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»).

12.9. Представлять Первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний Профсоюзного комитета, позволяющее Первичной профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами Профсоюза в порядке, определенном коллективным договором (п. 9.17. Республиканского соглашения).

Работодатель предоставляет другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета:

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многофункциональной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, расходными материалами необходимыми для уставной деятельности Первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счет Работодателя;

- производить ремонт помещений и технических средств необходимых для работы Профсоюзного комитета (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.10. Распространять предоставляемые Работникам данного Работодателя социальные льготы, гарантии и стимулирующие выплаты на освобожденных выборных руководителей, их заместителей Профсоюзного комитета (ст. 375 ТК РФ).

12.11. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления учреждения, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации (п. 9.19. Республиканского соглашения).

12.12. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками Первичной профсоюзной организации и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов Первичной профсоюзной организации и не освобожденными от основной работы.

12.13. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами Первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников – при наличии письменного заявления работников, являющихся членами Профсоюза на расчетный счет ППО в размере 1 процента; на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации Республиканская организация Башкортостана общероссийского профсоюза Союза работников культуры в размере 100 процентов от общей суммы начисленных профсоюзных

вносов (п. 9.18. Республиканского соглашения).

12.14. Предоставлять в бесплатное пользование Первичной профсоюзной организации здания, помещения для организации отдыха, культурно-просветительной работы, обеспечив при этом оплату коммунальных услуг, их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.15. Предоставить профсоюзным Работникам, не освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в Первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии—другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

12.16. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, неосвобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

12.17. Предоставлять:

членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка.

Председателю Профсоюзного комитета 4 часов в неделю, заместителям председателя Профсоюзного комитета 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, КТС, представителей Первичной профсоюзной организации в комиссиях(советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

12.18. Направить на уведомительную регистрацию Коллективный договор в срок, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан (п. 9.21. Республиканского соглашения).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.6. Приложения №№ 01-15 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК.
3. Перечень должностей специалистов муниципальных учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, для которых устанавливаются надбавки к окладу в размере 0,25 (приложение № 1 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК)
4. Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам МАУ Бижбулякский ДК (Приложение №2 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК)
5. Положение о материальном стимулировании и премировании работников МАУ Бижбулякский ДК. (приложение № 3 к положению об оплате труда работников МАУ Бижбулякский ДК)
6. Примерная форма трудового договора.
7. Перечень должностей, для которых допускается разделение рабочего дня на части в МАУ Бижбулякский ДК.
8. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
9. Перечень должностей, труд которых относится к нормированному рабочему дню.
10. График работы филиалов МАУ Бижбулякский ДК
11. План мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.
12. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ.
13. Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений).
14. Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
15. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).