От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

_____О.А. Мизева

От работодателя:

Директор МАУК «ДК «Прикамье»

_____И.Ю. Мальцева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «ПРИКАМЬЕ»

на 2026-2028 годы

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № _2_ от 19. 12. 2025 г

Министерство труда и социального развития Пермского края

Коллективный договор уведомительно зарегистрирован

№ 148 - 09 - 04 2026 г.

Подпись

Соликамский МО, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в Муниципальном автономном учреждении культуры «Дворец культуры «Прикамье» (далее - МАУК «ДК «Прикамье»).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Основами законодательства Российской Федерации о культуре" (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1) (ред. от 01.04.2020) и иными законодательными актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения.

Коллективный договор (далее – КД) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя –директор МАУК «ДК «Прикамье» Мальцевой Ирины Юрьевны (далее – работодатель);

работники МАУК «ДК «Прикамье» (далее – работники) в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Мизевой Ольги Андреевны (далее – профком).

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МАУК «ДК «Прикамье», в том числе заключивших эффективный контракт (трудовой договор) о работе по совместительству.

1.5. Настоящий КД действует в течение трех лет со дня его подписания.

До введения нового КД, действие настоящего КД распространяется на отношения сторон, возникшие с первого дня перерыва между КД, но не более 3-х месяцев.

В случае если ни одна из сторон за два месяца до окончания срока действия коллективного договора письменно не известит о начале переговоров по заключению коллективного договора в новой редакции, действие настоящего коллективного договора пролонгируется на три года, решение о пролонгации КД направляется на уведомительную регистрацию.

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности МАУК «ДК «Прикамье» КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации МАУК «ДК «Прикамье» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Контроль за ходом выполнения КД осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с представителем работников.

1.18. Стороны определяют следующие формы МАУК «ДК «Прикамье» непосредственно работниками и через представителя работников.

Основными формами участия работников в управлении учреждения являются:

учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзного комитета) в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;

проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития МАУК «ДК «Прикамье»;

участие в разработке и принятии коллективного договора; иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом МАУК «ДК «Прикамье», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом МАУК «ДК «Прикамье», коллективным договором.

Профсоюзный комитет имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписи передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников МАУК «ДК «Прикамье», иными локальными нормативными актами (непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью).

2.2.3. В трудовой договор (эффективный контракт) включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному

контракту), являющихся неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу в лице председателя профсоюзного комитета учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

Работникам, получившим письменное уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, предоставлять не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в учреждении с выше 15 лет (без увольнения и переводов из других организаций);
- одинокие матери, отцы, имеющие детей до 16 летнего возраста - при условии, что они обучаются в учебном заведении;
- беременные женщины и женщины, имеющие на своем иждивении детей в возрасте до трёх лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

2.2.9. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже чем один раз в пять лет (статьи 196 и 197 ТК РФ) за счет работодателя с последующей отработкой либо компенсацией возмещенных затрат (условия, сроки и требования прописываются в ученическом договоре) при наличии свободных денежных средств на данной статье бюджета учреждения;

2.2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников культуры и приобрести другую профессию.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 1 пункт 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.14. При увольнении работников по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.2.15. Ежемесячная выплата за выслугу лет согласно нижеприведённой таблице:

от 5 до 10 лет - 10%

от 10 до 15 лет - 20%

от 15 до 20 лет - 30%

Выплата производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, включающего время работы на должностях руководителей и специалистов в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, независимо от ведомственной принадлежности форм собственности.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников МАУК «ДК «Прикамье» устанавливается нормативными правовыми актами Соликамского городского округа, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами учреждения, регулирующих оплату труда. Минимальный размер оплаты труда (без учета компенсационных и стимулирующих начислений) в Учреждении, не может быть, ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 135 ТК РФ).

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (2 раз в месяц) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: **09 и 24** число каждого месяца, заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке.

Расчетный листок вручается работнику не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы.

3.3. Оплата труда работников в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. Либо предоставляется другой день отдыха: в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Частью 4 ст. 153 Трудового кодекса РФ допускается привлекать к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников. Работодатель в праве установить в локальных актах свой порядок и основания привлечения творческих работников к работе в нерабочие и праздничные выходные дни, закрепив его в локальном акте организации либо непосредственно в тексте трудового договора (ст. 351, ст. 113 Трудового кодекса).

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Заявление на отпуск вне графика, работник должен предоставить за две недели до начала отпуска.

3.7. Фонд оплаты труда МАУК «ДК «Прикамье» состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.8. Базовая часть фонда оплаты труда работников, непосредственно выполняющего муниципальную услугу, состоит из общей и специальной частей.

3.9. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда работника исходя из должностного оклада и отработанных дней.

3.10. Специальная часть (доплаты и надбавки компенсационного, стимулирующего характера).

3.11. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности работника.

3.12. Оплата труда руководителя МАУК «ДК «Прикамье», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.13. Формировать фонд оплаты труда согласно муниципальному заданию, штатных нормативов и тарификации, на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.14. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения представителя работников организации (ст. 135 ТК РФ)

3.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждении;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- в иных случаях, предусмотренных действующие законодательством Российской Федерации.

3.16. Оплату времени простоя производить с учетом положений ст. 157 ТК РФ.

4. ОТПУСКА

4.1. Работникам МАУК «ДК «Прикамье» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

В соответствии со ст. 122 ТК РФ в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в том числе время

ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренные статьями 124-125 ТК РФ.

4.3. В учреждении предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днём от 3-х, но не более 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

-заместители директора – 5 (пять) оплачиваемых календарных дней;

- администратор, методист, звукорежиссер, менеджер по культурно-массовому досугу-3(три) оплачиваемых календарных дня.

4.4. Указанный дополнительный отпуск суммируется с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно. Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, производится в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

4.8. Стороны договорились о предоставлении работникам МАУК «ДК «Прикамье» дополнительного оплачиваемого отпуска по письменному заявлению в следующих случаях:

- рождение ребенка - 3 дня;
- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание детей работников - 3 дня;
- похороны близких родственников - 3 дня;

4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

4.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.9.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.9.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. РАБОЧЕЕ ВЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Работодатель и Работники договорились:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности. Стороны пришли к соглашению о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается коллективным договором - суббота.

5.3. Начало и окончание рабочего дня, время обеденного перерыва для творческих работников Учреждения устанавливается с учетом их производственной деятельности и определяется локальными нормативными актами, утверждаемыми администрацией Учреждения.

5.4. Для руководителей клубных формирований, кассира, администратора режим труда и отдыха устанавливается согласно приказам директора Учреждения и планом занятий коллективов.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Работодатель обязуется:

– обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

– производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

– в новогодние праздники организовывать для детей работников учреждения новогодние праздники/новогодние подарки за счет средств организации и других финансовых источников, в том числе на условиях долевого участия;

– установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников учреждения, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет работников культуры Соликамского СГО.

6.1. Профсоюзный комитет обязуется:

– обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;

– активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей при наличии финансирования.

6.3. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

6.3.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, финансируемые работодателем:

– выплата победителям конкурса «Лидер культуры», а также выплата в связи с профессиональным праздником «Днем работника культуры»;

– выплата поощрения за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памятными и юбилейными датами. Юбилейными датами работников следует считать 50, 55 и далее через каждые 5 лет;

– выплата поощрений при присвоении почетных званий;

- тяжелое финансовое положение работника;

- смерть родственника супруга (супруги), родителей, детей;

- причинения работнику учреждения ущерба в результате стихийного бедствия;

– предоставление работнику по его заявлению дополнительного краткосрочного до трех дней оплачиваемого отпуска в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

– оказание за счет средств учреждения и выплата один раз в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря) по каждому из оснований в размере не более одного должностного оклада с учетом районного коэффициента.

6.4. Профсоюзный комитет работников культуры Соликамского СГО выделяет средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза.

6.5. Работникам, являющимся членами профсоюза Первичной профсоюзной организации МАУК «ДК «Прикамье» предоставляются дополнительные льготы и гарантии:
- бесплатная юридическая помощь, включая консультации по трудовому праву, подготовку исковых заявлений и представительство в суде;
- возможность приобретения для себя и членов своей семьи льготных путевок (до 20% от стоимости) в оздоровительные учреждения Пермского края (курорт «Ключи», санаторий «Красный Яр»), так же в профсоюзные санатории и курорты Российской Федерации (перечень на сайте profcurort.ru);
- приобретение за счет профсоюзной организации Учреждения Дисконтной карты члена профсоюза;
- льготное страхование жизни и здоровья по профсоюзной программе;
- материальную помощь профсоюзной организации и краевого комитета профсоюза в случаях дорогостоящего лечения, краж, пожара, смерти близких родственников;
- поощрение ведомственными наградами по ходатайству Профсоюза, а также профсоюзными благодарностями и почетными грамотами в связи с юбилейными датами и за активную работу в профсоюзе.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.1. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает и укрепляет службы охраны труда в организации. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в колледже, представление информации и документов, необходимых для

осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников МАУК «ДК «Прикамье» не реже 1 раза в три года.

7.2.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем работников.

7.2.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими й обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.9. Обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

При прохождении диспансеризации:

- работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для получения таких дней работник должен написать письменное заявление и согласовать день (дни) освобождения от работы с работодателем.

Порядок проведения диспансеризации утвержден приказом Минздрава России от 13 марта 2019 г. N 124н (Порядок N 124н).

7.2.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

7.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.6. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора МАУК «ДК «Прикамье» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения законодательства о труде;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза работников культуры.

8.3. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности.

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

– соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

– не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

– представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню;

– безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

– предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации;

– сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель бесплатно перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, в том числе не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет на представление своих интересов.

8.5. Предоставлять ежемесячно свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

– для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и т. п.);

– на время кратковременной учебы;

– для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

8.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ.

8.7. Не применять к Работникам, избранным в состав Профсоюзного комитета, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения по инициативе Работодателя без согласования с Профсоюзным комитетом. Председатель профсоюзного комитета может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 19.12.2025 года.

9.2. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ О.А. Мизёва

От работодателя:

Директор МАУК «ДК «Прикамье»

_____ И.Ю. Мальцева

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью на 16 (шестнадцати) листах.

