

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Намской территориальной  
организации работников профсоюза культуры

А.А.Парникова

Иванов 20 22 г.



**СОГЛАСОВАНО:**

Начальник МКУ «Управление культуры  
и духовного развития» МО «Намский улус»

Е.А.Зарвняева

«7» Июль 2022 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения  
«Управления культуры и духовного развития»  
МО «Намский улус»

на 2022 – 2025 годы

Регистрационный лист  
коллективного договора

1. Стороны, подписавшие договор

От лиц наемного труда

МКУ «УКиДР» МО «Намский улус»  
(организация)

председатель: Трофимова Анисия Андреевна  
(должность Ф.И.О.)

От работодателей

МКУ «УКиДР» МО «Намский улус»  
(организация)

начальник: Зарвняева Елена Александровна  
(должность Ф.И.О.)

2. Договор подписан: 01.07.2022 г.

3. Срок действия договора: 3 года

4. Отметки о замечаниях, изменениях и дополнениях к настоящему договору:

№ регистрации

Зарегистрировано: 03.04.2022 за № 42

Зарегистрировал(а) Иванов, Иванов Иванов

Руководитель: Иванов Иванов

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между начальником и работниками

Муниципального казенного учреждения «Управления культуры и духовного развития»  
МО «Намский улус»

Утвержден

на общем собрании работников

МКУ «УКиДР» МО «Намский улус» от «21» февраля 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице начальника Заровняевой Елены Александровны (далее по тексту - работодатель);
- работники учреждения в лице председателя профкома Трофимовой Анисии Андреевны, именуемый далее "Профком").

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон. В соответствии со ст.43 ТК РФ действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.2. Предмет коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются не только положения ТК РФ, но и дополнительные взаимные соглашения по формам, системам и размерам оплаты труда. Механизму регулирования оплаты труда, режиму работы, порядку предоставления отпусков, охране труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантиям и льготам, предоставляемым работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм Трудового Кодекса РФ, а также иных нормативных правовых актов, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства

1.5.1. Работники учреждения признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- создавать условия для эффективной деятельности учреждения, укреплять научно-технический, экономический, социально-культурный потенциал работников;
- соблюдать нормы ТК РФ, законы и иные нормативно-правовые акты, условия коллективного договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Положением об оплате труда МКУ «УКиДР»;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в рамках ТК РФ, иных законов и коллективного договора;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива учреждения.

1.5.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими Профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение работодателем ТК РФ, законов и иных нормативных актов о трудовом договоре, о социальном партнерстве в сфере труда, охране труда, оплате, рабочем режиме, отпусках, настоящего коллективного договора.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы учреждения, росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

2.1. Общие положения

2.1.1. Понятие, принципы социального партнерства

Социальное партнерство-система взаимоотношений между работниками (профкомом), работодателем, органами государственной власти, местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. Социальное партнерство строится на равноправии и заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, на началах представительства сторон, обязательности и контролируемости выполняемых коллективных договоров, ответственности сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров.

2.1.2. Стороны социального партнерства

Стороны социального партнерства представлены в лице уполномоченных представителей. Представителем работников является профком. Представителем работодателя является сам руководитель или уполномоченные им лица.

2.1.3. Органы и форма социального партнерства

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, по решению сторон образуются комиссии из представителей сторон.

На уровне учреждения культуры образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Основная форма социального партнерства – коллективные переговоры (ст. 36-39 ТК РФ). Представители сторон, получившие уведомления в ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Если в ходе коллективных переговоров не достигнуто даже частичного согласованного решения, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий производится в соответствии с ТК РФ.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на определенный срок (ст. 58, п. 1), а на время выполнения определенной работы и при заключении с пенсионерами по возрасту - срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

3.2. Прием на работу специалистов может производиться с испытанием в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ), а также на конкурсной основе. Положения о конкурсе утверждаются работодателем и профкомом.

3.3. Настоящим коллективным договором предусматривается соблюдение работодателем существенных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ), а также порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в защите прав работника.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в статьях 72 и 74 ТК РФ.

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее преобразованием, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно работодателем совместно с профкомом.

3.7. Работодатель и профком важнейшей задачей считают обеспечение занятости работников учреждения.

3.8. Работодатель обязуется, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.9. Увольнение по инициативе администрации всех работников, являющихся членами профсоюза (по основаниям пп. 2,3 б, 5 ст. 81 ТК РФ) производится с согласия профкома.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсий);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- беременные;
- матери-одиночки;
- инвалиды.

3.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- с согласия работников во изменение условий трудового договора временно переводить их на режим неполного рабочего времени;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

3.12. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.13. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, а при отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.14. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.15. Работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- создать условия для продолжения обучения специалистов в высших учебных заведениях;
- предоставлять работникам, успешно совмещающим работу и учебу в высших и средних специальных учебных заведениях (не имеющих академической задолженности) (один оплачиваемый день в месяц во время учебного периода).

3.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- от 5 до 10 лет - 70% среднего месячного заработка;
- свыше 10 лет - 100% среднего месячного заработка.

3.18. Для выполнения работ, не оговоренных в функциональных обязанностях, или вне его рабочего времени, работник может привлекаться работодателем только с его согласия.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.
- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день, и другое, прилагается к Коллективному договору.)

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 14:00ч.

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.7. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (статья 321 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 24 календарных дня, за ненормированный рабочий день 12 календарных дней (ст.119 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) (для специалистов - 64 дня, для техперсонала - 52 дня).

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

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- свадьбой детей – 3 дня;
- юбилеем работника – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- регистрацией брака – 3 дня;
- рождением ребенка – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для начала занятий 1 сентября родителям первоклассников – 1 календарный день;
- родителям выпускников 11 класса – 1 календарный день.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 173 ТК РФ):

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.10. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии

двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 ТК РФ).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (статья 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.12. Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.2. Установить выплату заработной платы по следующему графику: 5-го и 20-го числа каждого месяца, не позднее 15 календарных дней после окончания периода начисления.

5.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (статья 372 ТК РФ).

5.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно п.2.3.2. (положение оплаты труда работника МКУ «УКиДР» МО «Намский улус»).

5.1.7. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Республики Саха (Якутия) и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.1.8. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

5.1.9 При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон

трудового договора.)

5.2.1. Устанавливать отдельным работникам по приказу руководителя персональной повышающий коэффициент по окладу с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности работы важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер повышающий коэффициента устанавливается персонально в отношении конкретного работника размером до 2,0. (положение оплаты труда работника МКУ «УКиДР» МО «Намский улус» п.2.3.6.)

5.2.2. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям;
- единовременные премии по итогам года в целях достижения установленных

критериев заработной платы Плана мероприятий «Дорожная карта» в рамках Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №601, могут выплачиваться всем категориям работников, в том числе руководителям при согласовании с профсоюзным органом и главным распределителем бюджетных средств, либо Учредителем.

5.2.3. Юбилеям (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.

### 5.3. В области нормирования труда стороны договорились:

5.3.1 Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.3.2 Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.3.3 Гарантии и компенсации.

5.3.4 Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

5.3.5 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173 - 177).

5.3.6 Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального или республиканского бюджетов, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя, стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы начисляется денежная компенсация работнику в размере не ниже 1/150 от действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



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

6.1. Работодатель и профком в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 12.10.94 г. № 64 и ст. 218 ТК РФ формируют совместные комитеты (комиссии) по охране труда и создают необходимые условия для их работы.

6.2. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются неперенным условием трудовой деятельности работников.

За нарушение норм и правил техники безопасности и охраны труда, виновные должностные лица и отдельные работники несут административную, дисциплинарную, материальную ответственность.

6.3. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению. В состав комиссии включается представитель профкома.

6.4. Работодатель обязуется:

- создать в учреждении систему оповещения работников о чрезвычайных ситуациях;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров (обследований);
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Постановление профкома по вопросам безопасности труда обязательно к исполнению работодателями.

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

7.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста.

7.2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (ст. 261 ТК РФ).

7.3. В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

- переводить квалифицированных работников (женщин) с их согласия на неполное рабочее время вместо их высвобождения, обеспечив при этом эффективное функционирование учреждения;
- предоставлять беременным женщинам свободное время для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

7.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 3 дней в месяц;
- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-4 недель в период, когда позволяют производственные условия;
- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров.

## 8. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

- 8.1. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.
- 8.2. Стороны договорились содействовать направлению достойных молодых работников на заочную учебу за счет средств учреждения.
- 8.3. При продвижении по работе работодатель учитывает получение молодым работникам высшего или среднего специального образования, а также его участие в деятельности профсоюзной учреждения.
- 8.4. Молодым работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.
- Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения предоставляется отпуск на 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения - 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.
- 8.5. Работодатель по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно в учреждения с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломной работе. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

## 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

- 9.1. Работодатель и профком исходят из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 9.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему через Фонд социального страхования в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере, предусмотренном Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".
- 9.3. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда или другую сумму за каждый год работы в учреждения, а также производить оплату расходов, связанных с погребением, в соответствии с представленными документами.

## **10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

10.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

10.2. Работодатель по согласованию с профкомом страхует работников, выполняющих работы с повышенной степенью риска.

10.3. В соответствии с договором с медицинской страховой компанией ОАО «Сахамедстрах», все застрахованные получают в ЦУБ Намского улуса бесплатное амбулаторное и стационарное обслуживание в соответствии с территориальной программой ОМС РС(Я).

10.4. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьей настоящей статье, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

10.5. Работодатель обязуется выплачивать пособие работникам, уходящим на пенсию досрочно, в размере 70% минимальной заработной платы, а также уходящим из учреждения в связи с наступлением права на полную пенсию в размере 100% минимальной заработной платы.

10.6. Работодатель обязуется:

- проводить не реже, чем один раз в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудопотерь по болезни;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

10.7. При профкоме создается комиссия по пенсионным вопросам в соответствии с Типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профкома предприятия, учреждения, учреждения, утвержденным постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 17.09.97 г. № 6-1.

Работодатель создает условия для эффективной работы комиссии по пенсионным вопросам.

10.8. Работодатель и профком организуют внедрение системы индивидуального (персонифицированного) учета для целей государственного пенсионного страхования.

## **11. ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

11.1. Работодатель:

- выделяет транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с профкомом;
- оплачивает работнику и двум неработающим членам его семьи один раз в два года проезд в пределах России к месту отдыха и обратно любым видом транспорта, в т.ч. личным (кроме такси) на основании представленных проездных, либо других оправдательных документов. При не предоставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (справка территориальных органов власти и т.д.), оплату проезда к месту использования отпуска и обратно производит по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Очередность предоставления оплаты проездных определяется руководителем по согласованию с профкомом, 1 оплата в календарный год.

11.2. Работодатель и профком:

- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения членами их семей.

## **12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ**

### 12.1. Материальные условия деятельности профсоюзной учреждения

#### 12.1.1. Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной учреждения в коллективе;
- на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждение;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Профсоюза денежные средства в размере 0,1 процента от начисленной заработной платы. При этом профком принимает на себя обязательства по защите социально-трудовых прав данной категории работников;
- предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии учреждения;
- не препятствует представителям Профсоюза и профсоюзной учреждения посещать организацию, в которой работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза;
- предоставляет бесплатно профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспорт, множительную технику, возможность бесплатно производить машинописные работы;
- предоставляет средства информации учреждения для информирования работников о деятельности профучреждения и Профсоюза.

### 12.2. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав профкома

#### 12.2.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- на период выработки проекта коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведения итогов выполнения коллективного договора освобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка и оплатой командировочных расходов.
- 12.2.2. На освобожденных профсоюзных работников распространяются все социально-бытовые льготы, действующие для работников учреждения, включая премирование и другие формы поощрения (выплаты по итогам работы за год, выслугу лет и др.).
- 12.2.3. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а руководители профкома - без согласия вышестоящего органа Профсоюза.
- 12.2.4. Перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия профкома.
- 12.2.5. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома, председателя профкома, кроме того, - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 12.2.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу уполномоченных по охране труда и социальному страхованию, представителей

профсоюзной учреждения в других совместных комиссиях (советах) возможно только предварительного согласия профкома.

12.2.7. Освобожденным работникам профкома после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии другая равноценная, в случае отсутствия таковой работодатель сохраняет за профработником до трудоустройства, но не выше 6 месяцев его средний заработок, а при переквалификации - до одного года.

12.2.8. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профком, засчитывается в общий и специальный стаж.

12.2.9. Увольнение по инициативе работодателя работников - бывших членов профкома не допускается в течении 2 лет после окончания срока их полномочий. Исключениями являются - ликвидация учреждения и совершение работником действий, за которые в соответствии с федеральным законом он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в порядке п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, за 2022-2025 гг. Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

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

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

13.5. Затраты, связанные с участием в переговорах приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников, в том числе оплата их труда, компенсируется работодателем.

13.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

13.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

Начальник:  Е.А.Зарвняева

Председатель профкома:  Трофимова А.А.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено

8 (восемь)

печатью

) листов

Должность начальник

Подпись Зарвнева

Зарвнева Е.А.

20 22 г.

