

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ «ДЬИЭРЭЙ ЫРЫА» ИМ. В.Г. ГРИГОРЬЕВА»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МАЛЬЖАГАРСКИЙ 1-Й НАСЛЕГ»  
ХАНГАЛАССКОГО УЛУСА (РАЙОНА) РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Директор Муниципального  
бюджетного учреждения  
Центр культуры «Дьизэрэй ырыа»**

**Председатель Профсоюзного комитета  
Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»**

  
Ефремова Е.Т.



  
Давыдова И.Н.

Регистрация № 11 от «14» мая 2024 г.

Прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ РС(Я) «Хангаласское Управление  
социальной защиты населения и труда  
при Министерстве труда и социального  
развития Республики Саха (Якутия)

Руководитель:



  
Ф.И.О. Кометанов С.Н.

с. Булгунняхтах 2024 г.

## Содержание

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b> .....	<b>2</b>
<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>4</b>
1.1. Определения.....	4
1.2. Стороны и статус Коллективного договора.....	4
1.3. Цели и задачи Коллективного договора.....	4
1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора.....	5
1.5. Срок действия Коллективного договора.....	5
1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений.....	5
1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	6
<b>2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</b> .....	<b>6</b>
2.1. Трудовой договор.....	6
2.2. Прием на работу.....	6
2.3. Увольнение.....	6
2.4. Сокращение численности или штата Работников.....	6
2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза.....	7
2.6. Должностные инструкции.....	7
<b>3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b> .....	<b>8</b>
3.1. Нормы рабочего времени Работников.....	8
3.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска.....	8
3.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска.....	9
3.4. Оплата стоимости проезда в отпуск.....	9
3.5. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.....	10
<b>4. ОПЛАТА ТРУДА</b> .....	<b>10</b>
4.1. Общие требования.....	10
4.2. Сроки оплаты труда.....	11
4.3. Организация оплаты труда.....	11
4.4. Отпускные.....	11
4.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.....	11
4.6. Оплата труда при замене отсутствующего Работника.....	11
4.7. Надбавки и компенсации.....	12
<b>5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА</b> .....	<b>12</b>
5.1. Средства, выделяемые на охрану труда.....	12
5.2. Общие требования к условиям труда.....	12
5.3. Требования к помещениям.....	13
5.4. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.....	13
5.5. Противопожарные мероприятия.....	14
5.6. Представление комиссии по охране труда.....	14
5.7. Перерывы для отдыха и питания.....	14
5.8. Обязанности Работника в области охраны труда.....	14
<b>6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ</b> .....	<b>15</b>
6.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья.....	15
6.2. Обеспечение Работников медицинской помощью.....	15

<b>7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ</b> .....	<b>15</b>
7.1. Средства социальной поддержки Работников .....	15
7.2. Фонд социального страхования, комиссия по социальному страхованию .....	16
7.3. Культурно-массовая работа .....	16
7.4. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников .....	16
7.5. Работа с ветеранами .....	17
7.6. Социальные гарантии Работников при увольнении.....	17
7.7. Оказание материальной помощи работникам.....	17
7.8. Права личности.....	17
7.9. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя .....	18
<b>8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ</b> .....	<b>18</b>
<b>9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> .....	<b>19</b>
9.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации.....	19
9.2. Гарантии профсоюзной деятельности .....	19
9.3. Гарантии профсоюзному активу.....	20
9.4. Документы МБУ Центра культуры и досуга "ДЫИЭРЭЙ ЫРЫА", при принятии которых требуется согласование с Профкомом.....	20
9.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома .....	21
<b>10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА</b> .....	<b>21</b>
10.1. Обязательства Профкома.....	21
10.2. Права Профкома на призыв к коллективным действиям .....	22
<b>11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ</b> .....	<b>22</b>
<b>12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</b> .....	<b>23</b>
<b>13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b> .....	<b>23</b>
13.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора .....	23
13.2. Состав комиссии.....	23
13.3. Работа комиссии .....	23
<b>14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>22</b>

**Приложения к коллективному договору:**

1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.....	23
2. Положение о премировании.....	24

## 1. Общие положения

### 1.1 Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

**Работодатель** – Муниципальное бюджетное учреждение Центр культуры «Дьээрэй ырыа» им. В.Г. Григорьева Муниципального образования «Мальжагарский 1-й наһа» Индигинского улуса (района) Республики Саха (Якутия) (далее - МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа»), с Булгунняхтах ул. Советская 78

**Работники** – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Муниципальным бюджетным учреждением МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа», с Булгунняхтах ул. Советская 78.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, жилищные и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

**Профсоюз** – добровольная, некоммерческая общественная организация (первичная организация Работников культуры Хангаласского района).

**Профком, Профсоюзный комитет** – комитет первичной организации Работников МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа».

### 1.2 Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Ефремовой Татьяны Геннадиевны и Работниками МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа», от имени которых выступает Профсоюзный комитет МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа» в лице председателя комитета Давыдова Ирина Никифоровна

Коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа» с. Булгунняхтах, устанавливающим права и обязанности сторон социального партнерства, а именно: Работодателя, Работников и их представителей.

Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», отраслевого тарифного соглашения РФ и других законодательных актов.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем на взаимной основе.

Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и народного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы

### 1.3 Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор, заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа» 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 тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач: обеспечения эффективной деятельности МБУ ЦК «Дьээрэй ырыа», предусмотренной его Уставом;

создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;

организации и оплаты труда;  
системы профессионального роста, повышения квалификации и  
качества в условиях становления рыночных отношений;  
формы отношений между, коллективом и отдельными Работниками,  
формы разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на  
отношений между коллективом, отдельными Работниками и  
системы обязательной оплаты труда в зависимости от его количества,  
системы материальной помощи и системы социальных гарантий на  
системы морального и материального поощрения Работников.

#### 1.4 Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших  
и распространяются на всех Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа». Ни одна из  
сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке  
исполнение обязательств.

#### 1.5 Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в  
течение срока до заключения нового Коллективного договора. По истечении  
срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не  
заключат новый Коллективный договор, но не более трех лет. В течение трех месяцев до  
истечения срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить  
другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового  
Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования  
МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», расторжения трудового договора с директором МБУ ЦК  
«Дьизэрэй ырыа».

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,  
преобразования) МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» коллективный договор сохраняет свое  
действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»  
сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» коллективный договор сохраняет свое  
действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### 1.6 Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и решений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе  
интерактивного обсуждения в коллективах Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» и  
Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства  
и защиты социальных прав каждого члена коллектива Работников.

Коллективный договор утверждается собранием работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».  
Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от  
составного состава членов профсоюза. Коллективный договор считается утвержденным,  
если за него проголосовало большинство присутствующих членов профсоюзов.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по  
предложению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и

совместным решением Профкома МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» с последующим решением трудового коллектива.

### 1.1 Контроль за выполнением Коллективного договора

Для контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия из представителей сторон.

## 2. Трудовые отношения

### 2.1 Трудовой договор

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с изменением условий работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

### 2.2 Прием на работу

При приеме на работу знакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и его должностными инструкциями, факт ознакомления подтверждается личной подписью Работника в трудовом договоре или в соответствующем акте.

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и просить издание о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

### 2.3 Увольнение

Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

Увольнение при расторжении трудового договора с Работником-членом Профкома за основании пункта 2, пункта 3, пункта 5. пункта 6 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома. Увольнение производится только по согласованию с Профкомом (п.2.5 настоящего Коллективного договора).

### 2.4 Сокращение численности или штата Работников

Администрация обязуется не допускать экономически и социально не обусловленные сокращения рабочих мест Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», обеспечивая при этом правовых гарантий Работников. Стороны коллективного договора достигли соглашение о выплате гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель культуры и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если сокращение численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работники Работника при сокращении численности или штата, а также по другим основаниям, предусмотренным законодательством, допускается, если невозможно перевести Работника с учетом его квалификации на другую работу.

В период уведомления при Работника, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель

- уведомляет Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- уведомляет (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей МБУ ЦК «Дьэирэй ырыа» для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о вакансиях и условиях их выполнения;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 недель для самостоятельного поиска работы.

Профессиональное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 178 ст. 261 ТК РФ, имеют также: (например)

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- не освобожденные председатели первичных Профсоюзных организаций;
- инвалиды с детства, имеющие стаж менее одного года.

### 2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза

Увольнение Работников - членов Профсоюза на основании пункта 2, пункта 3, пункта 5, пункта 6 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с обязательного согласия) Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

### 2.6. Должностные инструкции

Претензии к Работнику по количеству или качеству труда при отсутствии в подразделении должностной инструкции не допускаются.

Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утвержденной должностной инструкции.

Работодатель имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

## 3. Рабочее время и время отдыха

### 3.1. Нормы рабочего времени Работников МБУ ЦК «Дьэирэй ырыа».

Режим рабочего времени и отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю с оплатой как за полную рабочую неделю, если продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Отдельным категориям Работников устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с «Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем» (Приложение № 1).

### 3.1 Ежегодный оплачиваемый отпуск

Работникам МБУ ЦК «Дыярыя вярна» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Сроки предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профсоюзом. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отзыв из отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска без согласия Работника и Профсоюзного комитета.

### 3.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск

Сверх ежегодного основного отпуска Работодатель обязуется предоставлять установленные действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- в количестве 24 календарных дней (ст. 321 ТК РФ)
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. , 117, 119 ТК РФ (приложение № 1 Коллективного договора);

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям Работников: ;

- председателю профкома – + 3 рабочих дня к очередному отпуску;
- за ненормированный рабочий день (Приложение №1).
- юбилярам 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения – 1 день;
- матерям, имеющим детей школьного возраста (начальные классы) 1 сентября – 1 день;
- отцу при рождении ребенка – 1 день;
- в связи с бракосочетанием – 1 день.
- работникам в случае смерти члена семьи (муж, жена, дети) – 3 календарных дня.
- Дополнительные оплачиваемые отгулы в количестве 4 рабочих дней в каждый месяц, предусматривается работникам имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, в любое удобное для них время, по выбору- может быть использован полностью или по частям.
- 2 часа в неделю председателю профкома, на профсоюзные работы.

### 3.3. Оплата стоимости проезда в отпуск

Работникам один раз в 2 года оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

Оплата один раз в два года стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится также несовершеннолетним детям и неработающим совершеннолетним детям Работников до достижения ими возраста 23 лет – учащимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, независимо от времени использования работником отпуска.

Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работников и их детей производится в соответствии с утвержденными графиками отпусков.



Согласно принятым работникам льгота по оплате проезда к месту отдыха и обратно и обратно производится с начала со второго года работы. Оплата стоимости проезда производится в соответствии с фактически использованными для проезда видами транспорта на территории Российской Федерации.

Оплата проезда в отпуск и обратно производится перед выездом в отпуск, исходя из произведенной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании представленных в течение текущего финансового года необходимых документов в соответствии с Положением об оплате проезда.

### 3.4. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые можно суммировать и присоединить к очередному отпуску;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.
- Родителям сопровождающих детей - студентов к месту учебы;
- пенсионерам

- до 14 календарных дней в году в удобное для них время. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

## 4. Оплата труда

### 4.1. Общие требования

Оплата труда работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» осуществляется на основе штатного расписания по отраслевой системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих Работников. При этом в целях социального партнерства, принципов взаимоотношений, уважения интересов Работников, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и методическое обеспечение.

Должностные оклады (ставки) Работников не могут быть ниже уровня оплаты, предусмотренного существующей штатным расписанием.

Заработная плата выплачивается в соответствии с системой оплаты труда, установленной действующим законодательством РФ и включает в себя должностной оклад, доплаты и надбавки.

В расчет заработной платы включаются все виды предусмотренных законодательством доплат и надбавок.

Оценки за результаты труда производится согласно Положению о премировании (приложение № 2 Коллективного договора).

Изменение разряда оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении почетного звания – со дня присвоения;

При вступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия)».

#### 4.2. Сроки оплаты труда

Заработная плата выплачивается через каждые полмесяца, т.е. через каждые 15 дней. Поэтому днями выплаты заработной платы установить 20 и 5 число.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

#### 4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производится доплаты согласно приложения №1 или согласно приложения №2 по письменному заявлению самого Работника. (При наличии экономии фонда оплаты труда).

#### 4.4. Оплата труда при замене отсутствующего Работника

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, выходящего по должности, без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере не более 30 % от заработной платы. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника, выходящего по должности – в размере разницы в окладах.

#### 4.5. Надбавки и компенсации

Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ.

При поступлении на работу молодежи (лиц в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате начисляется в следующем порядке:

- проживавшим в районах Крайнего Севера не менее 1 года - 20 %, по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 20 % за каждые последующие 6 месяцев; по достижении 60 % - последние 20 % начисляются через 1 год работы.
- проживавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет - в полном размере с первого дня работы.

#### 5. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников МБУ ЦК «Дьирэй сырыа» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

##### 5.1. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ.

##### 5.2. Общие требования к условиям труда

С целью создания нормальных условий труда Работников МБУ ЦК «Дьирэй сырыа», Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- совместно с Профкомом аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ № 197 от 30.12.2001 (ст. 212 ТК РФ), ст. 14 ФЗ № 181 «Основы законодательства об охране труда в РФ»;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- **беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;**
- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда для Работников.

#### 5.3. Требования к помещениям МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений для безопасного их использования Работниками;
  - систематическое проведение планово - предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
  - режим запрета курения в местах общего пользования;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», подготовленных к зиме.

#### 5.4. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных условий труда.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя или комиссию по охране труда. В случае приостановки работ комиссией по охране труда составляется акт, который передается в Профсоюзный комитет.

Работу не прекращают сотрудники МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электроснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб МЧС, Администрации села, Управления культуры о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

- «С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника»;

- «При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приёмки-сдачи результатов работы»;

- «Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается».

#### **5.5. Противопожарные мероприятия**

Работодатель обеспечивает все объекты Управления культуры средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Запретить курение в помещениях объектов культуры.

Ежегодно приказом работодателя создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия из представителей Профсоюзного комитета с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

#### **5.6. Представление комиссии по охране труда**

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, Профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности.

#### **5.7. Перерывы для отдыха и питания**

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 12:30 ч. до 14:00 ч., который в рабочее время не включается.

Время предоставляемых перерывов определяется правилами внутреннего распорядка МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

#### **5.8. Обязанности Работника в области охраны труда**

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **6. Охрана здоровья**

### **6.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья**

Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет – один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

### **6.2. Обеспечение Работников медицинской помощью**

Работодатель обязуется:

- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи, ответственными за сохранность аптечек, выдачу медикаментов Работникам назначить руководителей подразделений; ответственным за содержание аптечек и соответствие нормам годности ..

## **7. Социальные гарантии**

### **7.1. Средства социальной поддержки Работников**

Для осуществления социальной поддержки Работников и пенсионеров, а также для реализации социальных программ Профсоюзного комитета, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды.

**Использование средств взносов членов профсоюза Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» производится по следующим статьям:**

- средства, выделяемые на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников;
- новогодние подарки для работников;

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Профсоюзного комитета.

Бухгалтерия ежегодно предоставляет в Профсоюзный комитет МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» сведения о фактическом использовании средств на социальную поддержку сотрудников.

#### **7.2. Культурно-массовая работа**

Для организации культурно-массовой работы Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профкома, иных общественных организаций Управления культуры по их письменным заявкам.

Профком обязуется принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

#### **7.3. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников**

Профсоюзный комитет информирует Работников о наличии путевок заблаговременно.

Путевки выделяются для распределения по заявкам на подразделения МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» с учетом количественного состава данного подразделения и сроков отдыха Работников. Предложения подразделений по конкретным Работникам, которым они рекомендуют предоставить путевки, подаются в Профком.

#### **7.4. Работа с ветеранами**

Ветераном труда является Работник, попадающий под определение «ветеран труда» в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.

Работодатель поощряет приказами, грамотами, денежными вознаграждениями Работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителя и Профкома, совместно с Профсоюзным комитетом организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

#### **7.5. Социальные гарантии Работников при увольнении**

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

#### **7.6. Оказание материальной помощи Работникам**

Работодатель совместно с Профкомом обеспечивает предоставление Работникам выплату единовременной материальной помощи (пособия) в случаях:

- Смерти Работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, согласно Законодательства
- Получение Работником инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания в размере предусмотренным социальным страхованием и медстрахованием;
- Работнику в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) в размере 4000 (четыре тысячи) рублей, а также исходя из финансового положения учреждения работодатель оказывает материальную помощь в размере месячной заработной платы. Гарантируется работнику внеочередное предоставление права на оплату проезда к месту использования отпуска, в исключительных случаях с учетом ранее не использованного права на оплату проезда в отпуск.
- Работнику в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет), проработавших в МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» не менее 5 лет, размер премии не должен превышать более двух должностных окладов, из экономии Фонда заработной платы и дохода от платных услуг.

Профком оказывает материальную помощь только Работникам-членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании Профкома.

Вопрос о выделении материальной помощи Работодателем Работнику рассматривается совместной Муниципальной учреждения культуры. Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению Работника, ходатайству руководителя подразделения.

### **7.7. Права работников.**

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, вызываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

За работу в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере или по внутреннему договору работник может получить отгул на другой день, по его усмотрению в любое ему удобное время.

Работники, имеющие детей – инвалидов могут быть не привлечены к работе в ночное время (с 22:00 ч. до 06:00 ч.) и сверхурочно только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением и они ознакомлены со своим правом на отказ.

Матери, отцы, опекуны и попечители, имеющие детей – инвалидов, могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением и они ознакомлены со своим правом на отказ.

Работник, имеющий ребенка – инвалида, может быть направлен в командировку только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинским заключением. Кроме того, работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от командировки.

### **7.8. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя**

Работодатель обязуется:

- Сохранение полного заработка на период временной нетрудоспособности, исчисленного в установленном порядке, но не выше максимального размера пособия, установленного федеральным законом, с учетом районного коэффициента.

- Сохранение полного заработка, исчисленного в установленном порядке, без ограничения максимальным размером на период отпуска по беременности и родам, а также временной нетрудоспособности в случае туберкулеза, злокачественных новообразований, сахарного диабета, гепатита В, гепатита С, болезни, вызванной ВИЧ, болезней, характеризующихся повышенным кровяным давлением (при предоставлении справки ВКК, подтверждающей диагноз).

- Возмещение расходов работнику в случае направления в служебную командировку:

- а) расходов по проезду к месту командировки и обратно фактически использованным видом транспорта.

- б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размерах, установленных нормативными документами Республики Саха (Якутия).



- Обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 ТК РФ;

- Обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

- Гарантии при увольнении. Расторжение договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, другими лицами, воспитывающие указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением ликвидации предприятия).

- Помощь участникам СВО на период мобилизации за гражданами сохраняется рабочее место. Договор с ними не прекращается, а только приостанавливается. Трудовой и профессиональный (например: педагогический и медицинский) стаж добровольцев продолжает накапливаться, он будет учтен при зачислении будущей страховой пенсии. Более того, во время участия в СВО стаж исчисляется в двойном размере.

#### **8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ЦК «Дьйэрэй ырыа»;

- Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации при Управлении культуры района;

- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств местного бюджета, а также внебюджетных средств;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования по специальностям, относящимся к деятельности в сфере культуры и при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и действующего законодательства;

- организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации Работников муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации в сфере культуры, создания новых перспективных направлений подготовки.

## **9. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности**

### **9.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации**

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности МБУ ЦК «Дьизрэй ырыа»;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.
- Стороны обращаются к работникам с предложением о вступлении в Профсоюз для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней;
- Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

### **9.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- отдельное помещение для заседаний Профкома не реже 1 раза в месяц;
- прямой городской телефон;
- междугороднюю телефонную связь (по заявкам);
- электронную почту, доступ в Интернет;
- вычислительную технику для обслуживания базы данных Профкома;
- мебель, необходимый инвентарь;
- залы по заявке;
- размножение информационных материалов (по заявке).

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- ежегодно предоставляет в Профком информацию об удержании членских взносов с Работников.

Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе, совещаниях, проводимых МБУ ЦК «Дьизрэй ырыа» и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы.

Работодатель своевременно информирует Профком о проведении указанных заседаний.

### **9.3. Гарантии профсоюзному активу**

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а

председателя Профсоюзной организации МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» – лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профкома.

#### **9.4. Документы МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», при принятии которых требуется согласование с Профкомом**

Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав Работников.

Обязательное согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных актов МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»:

- Положение о порядке оплаты труда и выплатах социального характера в МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»;
- Положение о премировании;
- Положение о заключении трудового договора; форма типового трудового договора с Работником МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»;
- Правила внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);

Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- расторжения трудового договора с Работниками-членами Профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 2.5 настоящего Коллективного договора, ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 195 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- должностных инструкций Работников;
- графиков отпусков;
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда;
- других документов, связанных с трудовыми коллективными или индивидуальными правами Работников.

В случае отсутствия согласования с Профкомом, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

#### **9.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома.**

Представители Профкома входят на паритетных началах в состав следующих комиссий МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»:

- комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора;
- комиссия по трудовым спорам.

### **10. Обязательства Профсоюза**

#### **10.1. Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза; **(на возмездной основе)**
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»;
- осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять в вышестоящие органы заявления о нарушении Администрацией МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» по тарификации, аттестации Работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать ежегодную материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием Профкома;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

#### **10.2. Права Профкома на призыв к коллективным действиям**

Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских или республиканских акций, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

В случае невыполнения или несвоевременного выполнения Работодателем условий Коллективного договора Профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к Работодателю с требованием выполнения условий Коллективного договора;
- обращение к вышестоящим органам местного самоуправления, государственным, профсоюзным органам о нарушении условий Коллективного договора и принятием мер по его выполнению;
- инициирование и проведение коллективного трудового спора;
- призыв к проведению пикетов, митингов, собраний;
- призыв к забастовке;
- другие не запрещенные законом акции.

Проведение любого рода действий, акций должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства РФ.

#### **11. Обязательства Работников**

Все Работники МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» обязуются:

- соблюдать Устав МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» и Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» (кроме специально предназначенных помещений);
- участвовать не реже одного раза в год в организуемых Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»;
- участвовать в выполнении плана работы МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа».

#### **12. Ответственность сторон**

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

#### **13. Контроль за выполнением Коллективного договора**

##### **13.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора**

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора (в дальнейшем - Комиссия) создается в МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа», с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора

и принятию решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, Профкомом, Работниками МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья».

Работодатель обязуется предоставить условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

### **13.2. Состав комиссии**

В состав Комиссии входят 3 человека, МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья»,

Состав Комиссии утверждается приказом директора МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья».

Состав Комиссии из числа представителей Профкома утверждается решением Профкома.

Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом директора по согласованию с Профкомом.

Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и члены комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания Комиссии. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы, на период работы в комиссии, с сохранением за ними должности и среднего заработка.

### **13.3. Работа комиссии**

Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

Сотрудники МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья», проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение Комиссии утверждается директором МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения доводят до сведения всех Работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» не позднее 7 дней с даты их принятия.

## **14. Заключительные положения**

В течение 7-ми дней со дня подписания настоящего Договора Работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

В течение 15 дней с момента подписания сторонами Коллективного договора Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обеспечивают информирование работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырья» о содержании заключенного Договора.

Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и могут изменяться в порядке, установленном для заключения коллективного договора, если особый порядок принятия отдельных документов не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

**О предоставлении дополнительного отпуска работникам МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа» с. Булгунняхтах Хангаласского района РС(Я) с ненормированным рабочим днем**  
Основание: ст.116, 119 Трудового кодекса РФ, п.3.3. Коллективного договора Управления культуры.

1. Дополнительный отпуск устанавливается не всем работникам, а лишь отдельным работникам в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время, исходя из фактического объема и напряженности работы.

Для определения количества дней дополнительного отпуска за ненормированный режим работы, предоставляемых работникам, руководителям подразделений необходимо вести учет работы во внеурочное время.

2. Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, фактически отработавшим не менее 11-ти месяцев.

3. При предоставлении работнику дополнительного отпуска за ненормированный режим работы, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени как сверхурочная работа не компенсируется.

4. Работникам, заключившим срочный трудовой договор, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с указанным договором.

#### Порядок начисления дополнительных дней к отпуску

Основание / должность		Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)		
		За ненормированность	За расширенную зону – компенсация выполнения функциональных обязанностей без оплаты более 6 месяцев	За работу в течение года без больничного листа.
1	Руководитель	14 дней	3 дня	3
2	Худ. руководитель	12 дней		3
3	Методист по клубной работе	12 дней		3
4	Звукооператор	12 дней		3
5	Зав. ЦК «Дьобулба»	12 дней		3
6	Специалист по фольклору	12 дней		3
7	Уборщица	12 дней		3

**Приложение № 2**  
к Коллективному договору  
МБУ ЦК «Дьйэрэй ырыа»  
с. Булгунняхтах

**Порядок выплаты денежного вознаграждения (премирования)**

	<b>Виды премирования</b>	<b>Размер премий</b>
1	За высокие результаты работы (в пределах экономии ФОТ)	Квартальный, полугодовой, годовой.
2	За добросовестный многолетний труд в сфере культуры (единовременная выплата) в пределах экономии ФОТ): 30 лет – 25 лет – 20 лет – 15 лет – 10 лет -	100% месячной зар.платы 50% месячной зар.платы 30% месячной зар.платы 25% месячной зар.платы 20% месячной зар.платы
3	Грамота, Благодарственное письмо Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (в пределах экономии ФОТ)	Единовременное денежное вознаграждение в размере 20% от среднемесячной заработной платы
4	Грамота, Благодарственное письмо Правительства Республики Саха (Якутия) в пределах экономии ФОТ)	Единовременное денежное вознаграждение в размере 30% от среднемесячной заработной платы
5	Знак отличия ведомственного министерства	Предусмотрено штатным расписанием
6	Звание «Заслуженный работник культуры»	Предусмотрено штатным расписанием





Прошито, пронумеровано: 24 страниц  
«24» марта, 2024 г.

Директор МБУ ЦК «Дыярэй ырыга»

Ефремова Т.Г.

Иредс. профкома

И.Н. Давыдова Давыдова И.Н.

Дата регистрации «24» марта 2024 г.

Протокол № 2

общего собрания работников МБУ ЦК «Дьизэрэй ырыа»,  
МО «Мальжагарского 1го наслега», Хангаласского улуса

Дата проведения собрания: 25 марта, 2024 г.

Всего работников: 10 человек.

Присутствовало: 8 человек.

Председатель собрания – Давыдова Ирина Никифоровна, худ. рук. ЦК

Секретарь собрания - Петрова Таусия Аркадьевна, звукооператор ЦК

Повестка дня:

1. Заключение коллективного договора.

По вопросу повестки дня слушали:

Давыдову И.Н., предс. профкома. Содержание выступления – про коллективный договор.

В обсуждении приняли участие: директор ЦК – Ефремова Т.Г., методисты ЦК – Давыдов Н.Т., Петрова Т.А., техработник ЦК - Павлова О. В.

По вопросу повестки дня голосовали:

"за" - 7 голосов;

"против" - 0 голосов;

"воздержалось" – 0 голосов.

Решение принято.

Постановили:

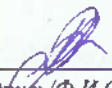
1. Утвердить проект коллективного договора на 2024-2027 годы.

Приложение:

1. Проект коллективного договора на 2024-2027 годы.

"25" марта 2024 г.

Председатель собрания:  худ. рук. Давыдова И.Н.  
(подпись/Ф.И.О.)

Секретарь собрания:  звукооператор Петрова Т.А.  
(подпись/Ф.И.О.)

САХА РЕСПУБЛИКАТЫН  
ХАНАЛАС УЛУУБУН «1- кы  
МАЛДЬААР НЭБИЛИЭГИН»  
В.Г. ГРИГОРЬЕВ ААТЫНАН  
«ДЬИЭРЭЙ ЫРЫА» СЫННЬАЛАН  
КИИНИН МУНИЦИПАЛЬНАЙ  
БЮДЖЕТНАЙ ТЭРИЛТЭТЭ



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ  
«ДЬИЭРЭЙ ЫРЫА» ИМЕНИ В. Г.  
ГРИГОРЬЕВА» МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «МАЛЬЖАГАРСКИЙ  
1-Й НАСЛЕГ», ХАНГАЛАССКОГО  
УЛУСА РЕСПУБЛИКИ САХА  
(ЯКУТИЯ)

678022 Булгунньахтаах сэл. Советской уул.78.

678022 с.Булгунняхтах ул.Советская 78.

Тел/факс 8(41144) 27323, тел.27323, 27699, e-mail: mbu.ck.djerey@yandex.ru

«25» марта 2024 г.

№ 01-07/61

### СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО к Коллективному договору.

1. Юридический адрес организации: 678022, Республика Саха (Якутия), Хангаласский улус (район), с. Булгунняхтах, ул. Советская 78.
2. Телефон: 8 41144 27323
3. Организационно-правовая форма организации: муниципальное бюджетное учреждение.
4. Наименование собственности учреждения: муниципальное.
5. Наименование вида экономической деятельности организации: Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества
6. Вид ОКВЭД: 90.04.3
7. Общая численность организации: 10
8. Численность подпадающих под действие коллективного договора: 10
9. Численность работающих с вредными условиями труда: 3
10. Срок действия коллективного договора: 25 марта 2024 г. – 31 марта 2027 г.
11. Дата подписания коллективного договора 25 марта 2024 г.

Директор:



Т.Г. Ефремова