

Первичная профсоюзная
организация МБУ «ЦГДБ
им. А.П. Гайдара»

Председатель
Л.А. Шумова

«14» марта 2025г.

МБУ «ЦГДБ им. А.П. Гайдара»



Директор
Э.И. Нежданова

«14» марта 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ «Центральная городская детская библиотека
им. А.П. Гайдара» на 2025-2028 годы

Утвержден решением собрания сотрудников МБУ «ЦГДБ им. А.П. Гайдара»
Протокол № 1 от 14.03.2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Лесной центр занятости»

«18» марта 2025 г.

Запись за № 5-К

г. Лесной
Свердловской области

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между МБУ «ЦГДБ им. А.П. Гайдара» (далее – Учреждение, Работодатель) в лице директора и Работниками МБУ «ЦГДБ им. А.П. Гайдара», от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ "ЦГДБ им. А.П. Гайдара» (далее – ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.2. Первичная профсоюзная организация МБУ "ЦГДБ им. А.П. Гайдара» является полномочным представителем коллектива Работников Учреждения при разработке и заключении Договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, вывобождения и занятости работников Учреждения, создания благоприятных условий для нормальной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

1.3. Взаимоотношения между Работниками, первичной профсоюзной организацией (профсоюзным комитетом) и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Уставом Учреждения, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы от 18.10.2022 года, иными законодательными и правовыми актами.

1.5. В случае изменения законодательства или других нормативных документов в сторону ухудшения положения Работников и их социальной защищенности на период действия Договора сохраняются нормы, закрепленные в настоящем Договоре.

1.6. Стороны обязаны предпринимать меры по улучшению условий действующего Договора и в случаях изменения нормативных актов, улучшающих положение Работников, принимать меры к замене соответствующих норм Договора на новые, в установленном порядке.

1.7. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимодействиях с Работодателем.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами и действует в течение 3 (трех) лет.

1.10. Договор может быть пролонгирован на следующие 3 (три) года по обоюдному согласию сторон совместным их решением в установленном порядке.

Изменения и дополнения в период действия Договора вносятся в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором (ст. 44 ТК РФ)

Все возможные разногласия разрешаются в соответствии с установленным порядком на совместном заседании сторон.

1.11. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда и его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, установленных выплат материального вознаграждения и поощрения утверждаются Работодателем с учетом мотивированного мнения ППО. Изменения, дополнения к настоящему Договору, а также приложения к нему производятся на основании совместного решения Работодателя и ППО без утверждения на собрании трудового коллектива (ст.8, 44 ТК РФ).

1.12. При условии соблюдения Работодателем настоящего Договора стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях. При условии, что Работодатель исчерпал все финансовые возможности и не смог изыскать средства для реализации обязательств по настоящему Договору, предоставив ППО информацию о расходовании средств, коллектив будет воздерживаться от применения таких мер защиты своих интересов, как забастовки.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. В случае ликвидации (реорганизации) Учреждения права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам, и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники Учреждения в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами Работодателя, настоящим Договором, а также инструктивными и иными нормативными актами по вопросам труда, режима и действия при чрезвычайных ситуациях (ЧС).

2.2. Основным документом, регулирующим отношения Работников с Работодателем, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством РФ. Один экземпляр передается Работнику, второй экземпляр хранится у Работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только в письменной форме по соглашению сторон.

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца.

2.6. В соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

3.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком выхода на работу, условиями трудового договора. Текущие изменения режима рабочего времени и времени отдыха Работников Работодатель принимает с учетом мотивированного мнения ППО.

3.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя).

Привлечение Работника к сверхурочным работам производится Работодателем только с письменного согласия Работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в соответствии с ТК РФ)

3.4. Сверхурочные часы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения мероприятий, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мотивированного мнения ППО.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части второй настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве 28 календарных дней, инвалидам (любой группы) 30 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется согласно Положению о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к

отпуску за следующий рабочий год. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.8. Работодателем на основании письменного заявления Работника предоставляются дополнительные выходные дни по основной работе с сохранением заработной платы следующим категориям Работников в момент наступления события:

- работникам при вступлении в брак – 2 календарных дня;
- работникам на свадьбу детей – 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей первоклассников – 1 календарный день (1 сентября или первый учебный день года, если он выпадает на рабочий день);
- работнику по достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет – 1 календарный день;
- при призыве на срочную военную службу сына (опекаемого), мужа – участника СВО – 1 календарный день (в день проводов), если он выпадает на рабочий день;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, несчастный случай в быту и др.) – 4 (четыре) часа;
- в случае смерти супруга (супруги), близких родственников работника (родители, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки) – 3 календарных дня.
- для прохождения медицинских обследований, как для себя, так и для близких родственников, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, при наличии подтверждающих документов – 1 день;
- для посещения учреждений здравоохранения - 4 (четыре) часа в календарном месяце. Данное количество часов не может быть суммировано и предоставлено в следующем периоде времени.

3.9. Если дополнительные выходные дни, перечисленные в п. 3.10, пришлись на отпуск или период временной нетрудоспособности (больничный лист), то эти дни не предоставляются, на следующий календарный год не переносятся. Дополнительные выходные дни, предоставляемые Работнику по настоящему Договору, замене денежной компенсацией не подлежат, деление на части не допускается.

3.10. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.11. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день

отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.12. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128, ст. 263, ст. 319 ТК РФ. В других случаях, отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению Работодателя, если отсутствие Работника не затруднит работу Учреждения.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система заработной платы устанавливается Положением об оплате труда МБУ «ЦГДБ им. А.П. Гайдара».

4.2. 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 законодательством РФ.

4.3. Выплата заработной платы и другие выплаты Работникам производятся в соответствии с Положением об оплате труда, трудовым договором и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.4. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному Работником в этом периоде (месяце). При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время, за совмещение должностей, стимулирующая выплата за стаж работы и другие).

4.5. Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается 16 числа, за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель извещает каждого работника о выплате заработной платы путем выдачи расчетного листа. Расчетные листы выдаются Работникам, не позднее дня выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

Работникам Учреждения заработная плата перечисляется на счет банковской карты, указанный Работником в письменном заявлении и поданным в МКУ «Централизованное бухгалтерское обслуживание» (МКУ «ЦБО»).

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала.

4.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с действующим Положением об оплате труда Учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда учреждения за счет средств, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4.9. При наложении на Работника дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в тот расчетный период, в котором Работник был привлечен к ответственности.

4.10. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в соответствии со ст. ст. 142, 146 ТК РФ.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. АТТЕСТАЦИЯ

5.1. Работодатель в соответствии с положениями статей раздела IX Трудового кодекса РФ обеспечивает функционирование и совершенствование системы повышения профессиональной квалификации, переподготовки и непрерывного образования кадров, как в Учреждении, так и на базе сторонних организаций.

5.2. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации исходя из собственных нужд Учреждения.

5.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, Работодатель определяет на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.5. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии со ст. 197 ТК РФ. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

5.6. Работодатель оказывает работнику содействие в реализации его права на дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональную переподготовку) по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

5.7. В соответствии с п. 5 ст. 196 ТК РФ Работодатель должен создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.8. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.9. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.10. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.11. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ.

5.12. Работодатель предоставляет также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–176 ТК РФ Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение соответствует профилю Учреждения.

5.13. Работник, проходящий профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации или профессиональную переподготовку) с применением дистанционных образовательных технологий обладают всеми правами и обязанностями обучающихся.

5.14. С целью подтверждения соответствия работников библиотеки занимаемым должностям работники учреждения подлежат периодической аттестации, порядок которой устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.15. Аттестация подразделяется на очередную и внеочередную. Очередная аттестация проводится с периодичностью раз в пять лет. Внеочередная аттестация может проводиться до истечения пяти лет после проведения предыдущей аттестации по решению Работодателя, после принятия в установленном порядке решения о сокращении должностей и или изменении условий оплаты труда.

5.16. Внеочередная аттестация также может проводиться в связи с возникновением обстоятельств, возникающих у работодателя или работника. К таким обстоятельствам можно отнести:

- необходимость выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких работников Учреждения;
- способ выбора на объективной основе работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
- заявление работника, если он желает получить вышестоящую должность или заявить о себе как о кандидатуре на выдвижение;
- необходимость проведения оценки квалификации сотрудников и соответствия её требованиям профессионального стандарта.

VI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

6.1. Молодыми считаются Работники в возрасте до 35 лет.

6.2. Работодатель поощряет участие в конкурсах профессионального мастерства молодых специалистов, поощряет молодых специалистов по результатам участия в конкурсах.

6.3. При необходимости, к работникам назначаются наставники.

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

VII. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, Работодатель обязан в письменной форме уведомить ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определены «Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2022 – 2025 годы».

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет свободное от работы время, не менее двух часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 179 ТК РФ, а также законом РФ «О закрытом административно-территориальном образовании» № 3297-1 от 14.07.1992 года.

7.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных действующим законодательством, при равной производительности труда и квалификации, может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (не более, чем за 5 лет до назначения пенсии).

7.5 Изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

7.6 Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:
безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.3. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства технической безопасности, проводить необходимые санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.4. Работодатель обязуется информировать каждого Работника Учреждения о его правах, гарантиях и обязанностях в области охраны труда, об условиях охраны труда на рабочем месте, о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе, а также внесена в трудовой договор.

8.5. Работодатель обязуется проводить в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

8.6. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда и производственный контроль на рабочих местах во всех структурных подразделениях Учреждения, с последующей разработкой и реализацией плана мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативами, требованиями охраны труда, требованиями санитарных правил и проведение профилактических мероприятий.

8.7. Работодатель обязуется обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников.

8.8. Работодатель обязан не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Отказ Работника от прохождения обязательного периодического медосмотра рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

8.9. Работодатель и ППО создают постоянно действующую Комиссию по охране труда, в обязанности которой входит разработка совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний; организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся Работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты; регулярная проверка служебных и бытовых помещений, проведение технического осмотра Учреждения два раза в год – весной и осенью.

8.10. Работодатель обязан обеспечить Работника сертифицированной и декларированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и ст. 221 ТК РФ.

8.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

8.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»; утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 года №223н.

8.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.14. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.15. Осуществлять совместно с ППО контроль за соблюдением условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

IX. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. В целях социальной поддержки Работников и членов их семей устанавливаются дополнительные меры материальной поддержки Работников – единовременные выплаты.

9.2. Руководитель Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности оказывает работникам, на основании заявления, **материальную помощь** в следующих случаях:

- Смерти (гибели) Работника, близкого родственника Работника, а также жены(мужа) – в размере 3000 рублей на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке)
В случае смерти Работника материальная помощь выплачивается одному из близких родственников. Под близкими родственниками понимаются родители, дети.
- Утраты (хищения, уничтожения, повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии системы водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств или преступления – в размере 3000 рублей на основании копии справок соответствующих органов.
- Длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем – в размере 5 000 рублей на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности.
Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.
Материальная помощь Работникам может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.
- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70 лет - в размере 2000 руб.

9.3. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом Работники обязаны предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Х. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ/СПИДА

Работодатель обязуется для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, проводить следующие профилактические мероприятия:

10.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.
- 10.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- 10.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.
- 10.4. Работодатель ни при каких обстоятельствах не должен требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу или Работников Учреждения предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии Работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.
- 10.5. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия Работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или периодический медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.
- 10.6. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.
- 10.7. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, Работодатель не допускает никакой дискриминации по отношению к Работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.
- 10.8. Работодатель обеспечивает всех Работников, включая ВИЧ-инфицированных, доступной медицинской помощью. Не допускает никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких Работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 11.1. Работодатель обеспечивает ежемесячно начисление в размере 1% от начисленной заработной платы Работников и бесплатное перечисление на счет территориально организации профсоюза г. Лесного РПРАЭП членских взносов из заработной платы Работников по списку, представленному ППО на основании личных письменных заявлений членов ППО.
- 11.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:
- 11.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 11.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.8 ТК РФ);
- 11.2.3. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 11.2.4. Не препятствовать представителям ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством

прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.2.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

11.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

11.3. Работники, входящие в состав профактива ППО и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены, без их согласия, на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя, без предварительного согласия соответствующего профоргана профсоюза, а также быть уволенными в течение двух лет, после окончания выборных полномочий без согласования с выборным органом ППО (ст.374 ТК РФ).

11.4. Работнику Учреждения, выполняющему обязанности не освобожденного председателя профсоюзного комитета МКУ «Отдел культуры», 1 (один) оплачиваемый день в месяц.

11.5. Работодатель предоставляет выборному органу ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Выборный орган ППО обязуется:

12.1.1. Представлять и защищать интересы сотрудников Учреждения по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ.

12.1.2. Направлять вышестоящему органу заявление о нарушении Работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст.195 ТК РФ).

12.1.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

12.1.4. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальную организацию профсоюза г. Лесного РПРАЭП.

12.1.5. Принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

12.1.6. Осуществлять культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других Работников Учреждения; проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения; содействовать в оздоровлении сотрудников в санаторно-курортных учреждениях, а детей сотрудников в детских лагерях.

12.1.7. Вместе с Работодателем представлять и готовить документы на награждение Работников правительственными и другими наградами.

12.1.8. Обращаться по просьбе Работников, а также по собственной инициативе, с заявлениями в защиту их трудовых прав.

12.1.9. Оказывать членам ППО, стоящим на учете не менее 1 (одного) года, *материальную помощь за счет средств ППО 1 раз в год*, согласно Положению «О материальной помощи»:

- в связи с временными материальными затруднениями;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с первым вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- родителям первоклассников;
- родителям выпускников;
- в связи с платным лечением, обследованием;
- в связи с приобретением путевки в СКУ России, сроком от 12 дней;
- в связи с приобретением путевки через Профкурорт;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.
- 10.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- 10.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.
- 10.4. Работодатель ни при каких обстоятельствах не должен требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу или Работников Учреждения предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии Работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности.
- 10.5. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия Работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или периодический медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.
- 10.6. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.
- 10.7. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, Работодатель не допускает никакой дискриминации по отношению к Работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.
- 10.8. Работодатель обеспечивает всех Работников, включая ВИЧ-инфицированных, доступной медицинской помощью. Не допускает никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких Работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 11.1. Работодатель обеспечивает ежемесячно начисление в размере 1% от начисленной заработной платы Работников и бесплатное перечисление на счет территориально организации профсоюза г. Лесного РПРАЭП членских взносов из заработной платы Работников по списку, представленному ППО на основании личных письменных заявлений членов ППО.
- 11.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:
 - 11.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
 - 11.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.8 ТК РФ);
 - 11.2.3. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - 11.2.4. Не препятствовать представителям ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством

- в связи с приобретением пакетного тура у партнеров программы «Наш человек»;
- в связи с приобретением путевки в оздоровительные и спортивные летние лагеря;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай в быту и др.).

12.1.10. Выплачивать **премии** членам ППО, согласно Положению «О порядке премирования ТОП г. Лесной РПРАЭП» в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее каждые 10 лет);
- при награждении за активное участие в общественной жизни и повышение авторитета профсоюзного движения:
 - Почетной грамотой ТОП г. Лесной РПРАЭП, Благодарность ЦК;
 - Почетной грамотой Федерации профсоюзов Свердловской области, Почетной грамотой ЦК РПРАЭП, Нагрудным знаком «Молодежный профсоюзный активист»;
 - Почетным знаком РПРАЭП им. А.Н. Каллистратова «За заслуги перед Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности»;
 - Нагрудными знаками РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе», «За взаимодействие и социальное партнерство».

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 (семи) дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании работников Учреждения.

13.3. В случае нарушения либо невыполнения обязательств Договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

