

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Культурно- творческая дирекция городского округа Чехов» На 2023-2025 годы

Представители сторон

От работодателя

Заместитель директора
Муниципального
бюджетного учреждения
«Культурно-творческая
дирекция городского округа
Чехов»



М.П. Фадеева

2022 г.

От работников

Председатель профсоюзной
организации Муниципального
бюджетного учреждения
«Культурно-творческая
дирекция городского округа
Чехов»



Е.А. Заляйскалн

2022 г.

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
«Культурно- творческая дирекция городского округа Чехов»
на 2023-2025 годы.**

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор (далее-Договор) Муниципального бюджетного учреждения «Культурно-творческая дирекция городского округа Чехов» (далее – Учреждение) на 2023-2025 годы – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, охрану труда и социальные гарантии в Учреждении между сторонами социального партнерства – Работниками и Работодателем. Разработан в соответствии с в соответствии с «Конституцией Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (далее - Конституция РФ); Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197 –ФЗ (с изменениями и дополнениями) (далее – ТК РФ); Федеральным Законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее –Закон о профсоюзах); Гражданским кодексом Российской Федерации» от 30.11.1994 №51-ФЗ (с изменениями и дополнениями) (далее- ГК РФ); Федеральным законом от 19.05.1995 №82-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «Об общественных объединениях» (далее ФЗ «Об общественных объединениях»); Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «О некоммерческих организациях» (далее – ФЗ «О некоммерческих организациях»); Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04. 1991 №1032-1 (с изменениями и дополнениями) (далее –Закон «О занятости населения в РФ»); Законом Московской области от 31.03.1999 г. №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области, Отраслевым соглашением между Министерством культуры и туризма Московской области и Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, Отраслевым Соглашением между Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов Московской области и Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе с целью социально-экономических гарантий работников культуры и формирования механизма защиты их законных интересов.

1.3. Коллективным договором предусматривается улучшение положения членов профсоюза –работников культуры по сравнению с действующим законодательством и нормативными актами Московской области путём введения дополнительных социально-экономических льгот и не ограничивает права в расширении льгот.

1.4. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение «Культурно-творческая дирекция городского округа Чехов», представленный в лице директора Фадеевой Марины Петровны, действующей на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Муниципального бюджетного учреждения «Культурно-творческая дирекция городского округа Чехов», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Заляйской Елены Анатольевны, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.

1.5. Договор заключен полномочными представителями сторон в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию Учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.7. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.8. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении Учреждением.

1.9. Действие настоящего Договора распространяется на членов профсоюза работников культуры (далее – работников) как лиц, делегировавших часть своих прав Профсоюзу, в том числе по защите их интересов и действует на всех работников Учреждения, подтвердивших свое согласие путем письменного заявления и перечисления 1% заработной платы на счёт Профсоюза.

1.10. В Договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью Договора.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действие в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или от выполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54-55 Трудового Кодекса РФ). В случае возникновения споров, связанных с выполнением взаимных обязательств, последние разрешаются в порядке, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором.

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

1.15. Договор вступает в силу с 01.01.2023г. по 31.12. 2025 г. и действует в течении всего срока. По истечении установленного срока подписывается новый коллективный договор или может быть пролонгировано настоящий договор на срок не более 3-х лет.

2. Обязанности сторон.

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в Учреждении трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. При осуществлении реорганизации, ликвидации Учреждения или его структурных подразделений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и законных интересов работников.

2.1.4. Принимать меры по недопущению закрытия, перепрофилирования и использованию не по назначению объектов культуры Чеховского городского округа.

2.1.5. Организовывать совместное обучение руководителей организаций культуры и профсоюзного актива.

2.2. Учреждение:

2.2.1. Учитывает мнение Профсоюза при принятии нормативных актов, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы.

2.2.2. Информировать в установленном порядке стороны коллективного договора по вопросам, выносимым на рассмотрение Совета депутатов Городского округа Чехов, касающихся социально-трудовых отношений.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Иницирует заключение коллективного Договора и соглашений. Содействует подготовке и ведению коллективно-договорной компании, организуют членов профсоюза на выполнение коллективного Договора и соглашений.

2.3.2. Продолжает работу по восстановлению утраченных, и вовлечению вновь принятых работников в члены Профсоюза в Учреждении.

2.3.3. Оказывает помощь в создании в Учреждении комиссии по трудовым спорам.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника *(в том числе подтвердивших свое согласие путем письменного заявления о вступлении в профсоюз работников культуры и перечисления 1% заработной платы на счёт Профсоюза)* с действующим Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Для руководителей организации и их заместителей срок испытания не может превышать 6 месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового Кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в

письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.7. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями Договора.

3.8. О введении существенных изменений условий трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состоянию здоровья. При этом Работодатель обязан предложить Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- Договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- условиями трудового договора;
- должностными обязанностями.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по заявлению:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

4.5. Отдельным категориям Работников (директору, его заместителям, заведующему ДК, заведующий отделом, заведующий сектором, режиссеру массовых мероприятий, звукорежиссеру, культорганизатору) устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут при необходимости

привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия Работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 Трудового Кодекса РФ).

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

4.8. Отдельным категориям Работников (руководителям кружковой работы, методистам) по согласованию с Работодателем, рабочий день может быть разделен на части, но общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней, на основании ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ.

4.10. В зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, руководитель учреждения, с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа предоставляет основному персоналу работников культуры следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за календарный год в размерах:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры от 1 до 5 лет – 4 календарных дня;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры от 5 до 10 лет – 8 календарных дней;
- Работникам, имеющим стаж работы в учреждениях культуры свыше 10 лет – 12 календарных дней;
- Работникам, не имеющим больничных в течение года (расчетного периода, для предоставления отпуска) – 3 календарных дня.

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

Техническим (вспомогательным) работникам оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется согласно ст. 115 Трудового Кодекса РФ (28 календарных дней).

4.11. Работодатель обязуется предоставлять Работникам оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарных день (1-4 классы);

- для провода детей в армию - 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

4.12. Работодатель по письменному заявлению работника, предоставляет ежегодный отпуск без сохранения заработной платы:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- Работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 14 календарных дней;
- Работнику – одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней;
- иным категориям Работников, имеющим право на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренными ст. 128 Трудового Кодекса РФ.

Такой отпуск по письменному заявлению указанных категорий Работников может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.13. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения разработанного в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Московской области от 03.05.2007 г. № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», Постановлением Правительства Московской области от 17.05.2013 № 323/18 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области в сфере культуры (в ред. от 03.04.2019 г.)», Постановлением Администрации городского округа Чехов от 22.12.2017 № 0513/09-03 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов» (с изменениями от 02.10.2018 года)

5.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

5.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области,

Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на соответствующий период.

5.4. Размеры должностных окладов Работников устанавливаются директором Учреждения в пределах минимального и максимального значения окладов в соответствии с системой оплаты труда, установленного в Учреждении, и могут изменяться в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников бюджетных организаций Министерства культуры Российской Федерации:

- при получении образования – с момента внесения изменения в штатное расписание, при предоставлении работником соответствующего документа об образовании;
- при присвоении аттестационной категории – с момента внесения изменения в штатное расписание после вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – с момента внесения изменения в штатное расписание после присвоения звания.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада директора.

5.6. Работникам Учреждения выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда – до 12 % должностного оклада;
- за сверхурочные работы - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ), за работу в выходной день или нерабочий праздничный день – не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время – 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника – по соглашению сторон до 100% должностного оклада. При выполнении работ на условиях совместительства размер доплаты не ниже 0,5 минимальной заработной платы;
- за продолжительность работы в учреждениях культуры в сельской местности:
 - от 1 года до 5 лет – 25% к должностным окладам (тарифным ставкам);
 - свыше 5 лет – 30% к должностным окладам (тарифным ставкам);
 - работникам, работающим в городской черте;
 - от 1 года до 5 лет - 10 %,
 - от 5 лет до 10 лет - 15 %,
 - от 10 лет до 25 лет - 25 %,
 - свыше 25 лет - 30 %.
- за расторжение трудового договора по соглашению сторон – в размере 2 (двух) окладов (тарифных ставок);
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных - по соглашению сторон.

Указанные выплаты производятся с учетом надбавки за работу в сельской местности.

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20 числа каждого месяца – аванс и 5 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам под роспись за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Выплата заработной платы

в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

5.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.9. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Учреждение обязуется:

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, уведомить Профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового Кодекса РФ).

Массовым считается увольнение, если в течение одного месяца из учреждения увольняется более 50 % работающих.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились, что преимущественные права на сохранение места при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса РФ, также имеют:

- граждане предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- лица, проработавшие в учреждениях культуры свыше 10 лет;
- лица, проработавшие в учреждениях культуры свыше 5 лет, имеющие двух и более детей;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами;
- не освобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

6.4. Предоставлять работникам, проработавшим в учреждении более 25 лет и вышедшим на пенсию (кроме коммерческих мероприятий) пользоваться услугами учреждений культуры.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Учреждение определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

7.2. Учреждение по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. За Работником, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, возмещаются расходы по проезду к месту учебы и обратно, оплата обучения.

По окончании обучения, Работник обязан отработать в должности не менее трех лет. В случае увольнения Работника по собственному желанию до истечения трех лет, Работник обязан вернуть Работодателю израсходованные за обучение средства (стоимость оплаты по договору об оказании образовательных услуг) пропорционально неотработанному времени.

7.4. По заданию Учреждения Работники могут выезжать в служебные командировки (семинары, конференции, участие в фестивалях, конкурсах и т.п.). При направлении в служебную командировку Работнику гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду к месту командировки и обратно, расходы, связанные с проживанием (вне постоянного места жительства) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 700 рублей в сутки.

Учреждение обязуется:

7.5. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового Кодекса РФ.

7.7. Поощрять и создавать условия для самообразования Работников.

7.8. Организовывать проведение аттестации Работников Учреждения и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационными категориями должностные оклады.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Стороны обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливается льготные пенсии.

8.2. Работникам Учреждения (специалистам культуры), постоянно проживающим и работающим в сельской местности, предоставляются льготы по коммунальным услугам и другие льготы, установленные законодательством.

8.3. Стороны добиваются:

8.3.1. Введения дополнительного ежемесячного вознаграждения, работающим и находящимся на пенсии работникам культуры, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный работник культуры Московской области», пенсионерам, проработавшим в учреждениях культуры Чеховского муниципального района не менее 25 лет, ушедшим на пенсию и продолжающим трудовые отношения с учреждениями культуры городского округа Чехов.

8.3.2. Выделения денежных средств на организацию и проведение профессионального праздника «День работника культуры».

8.3.3. Выделение нуждающимся работникам культуры земельных участков под ИЖС, дачное строительство, ссуды на приобретение и строительство.

8.3.4. Выделение нуждающимся работникам мест в учреждениях дошкольного воспитания.

9. Гарантии и компенсации.

9.1. Стороны договорились, что Учреждение обязуется:

9.1.1. С целью стимулирования труда, повышения исполнительской дисциплины и ответственности Работников в решении задач, поставленных перед Учреждением, премировать Работников в пределах установленного стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения с учетом показателей результатов труда и целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения, а также при наличии денежных средств:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за работу, выходящую за рамки должностных обязанностей на основании Показателей эффективности деятельности и критериев оценки результативности работы;
- к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- в связи с 50-летним юбилеем в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с 60-летним юбилеем в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с достижением пенсионного возраста (женщинам) в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с достижением пенсионного возраста (мужчинам) в размере 1 должностного оклада (тарифной ставки);
- За звание «Заслуженный работник культуры» 20 %.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада (тарифной ставки), с учетом повышения должностных окладов, работающим в сельской местности на 25%.

9.1.2. Оказывать материальную помощь Работникам:

- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, брата, сестры, детей) – в размере 10 000 рублей;
- в случае болезни, приведшей к инвалидности – в размере 10 000 рублей;
- в связи с его длительной болезнью (свыше 2-х месяцев) – в размере 10 000 рублей;
- семье Работника, в случае его смерти – в размере 15 000 рублей;
- пострадавшим от стихийного бедствия или несчастного случая в быту, нанесшего значительный материальный ущерб Работнику – в размере 10 000 рублей;
- нуждающимся Работникам (на основании заявления) – в размере 4 000 рублей.

9.1.3. Награждать Работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.

9.1.4. Компенсировать проезд к месту работы и обратно в размере 50% стоимости.

9.2. Профсоюз обязуется:

Оказывать материальную помощь Работникам:

- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 и т.д. лет – 5 000 рублей;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, брата, сестры, детей) – 10 000 рублей;

- в связи с его длительной болезнью (более месяца) – 5 000 рублей;
- в случае болезни, приведшей к инвалидности – 10 000 рублей;
- семье Работника, в случае его смерти – 15 000 рублей.

9.1.5. Учреждение обязуется ежемесячно перечислять по личному заявлению работника на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников со всех видов заработка в размере 1% в день выплаты заработной платы.

10. Организация и обеспечение охраны и условий труда.

10.1. Стороны договорились:

- 10.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
- 10.1.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.
- 10.1.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.
- 10.1.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- 10.1.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.
- 10.1.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

10.2. Учреждение в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

- 10.2.1. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 10.2.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 10.2.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.
- 10.2.4. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
- 10.2.5. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.2.6. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

10.2.7. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.2.8. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверки знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.2.9. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств Учреждения в случаях приостановки деятельности (закрытия) Учреждения или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

10.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

10.2.11. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

10.2.12. Обеспечить расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.2.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

10.2.14. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

10.2.15. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

10.3. Работники обязуются:

10.3.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

10.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и пожарной безопасности в Учреждении, за выполнением требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда Работников Учреждения (ст. 372 Трудового Кодекса РФ).

10.4.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза Учреждения.

10.4.3. Проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Гражданским кодексом Российской Федерации» от 30.11.1994 №51-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом от 19.05.1995 №82-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «Об общественных объединениях»; Федеральным законом от 12.01.1996 №7-ФЗ (с изменениями и дополнениями) «О некоммерческих организациях; Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04. 1991 №1032-1 (с изменениями и дополнениями); Законом Московской области от 31.03.1999 г. №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», Законом Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области, Отраслевым соглашением между Министерством культуры и туризма Московской области и Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, Отраслевым Соглашением между Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов Московской области и Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- транспортные средства, в случае их необходимости;
- телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью;
- условия для выполнения множительных и переплетных работ;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере 1%, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

11.5. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

11.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзом.

11.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Учреждении; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

11.8. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для работников.

11.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

11.10. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой и учитывается при поощрении работников.

11.12. По запросу Профсоюза ему предоставляются сведения, информация и разъяснения по вопросам условий труда, статистической отчетности, по заработной плате различных

категорий работников, другим социально-экономическим вопросам в соответствии с действующим законодательством.

11.13. Члены Президиума, территориального комитета, ревизионной комиссии и актив профкомов освобождаются руководителем учреждения от работы во время выполнения ими обязанностей по выборным должностям с сохранением заработной платы, в том числе для участия в кратковременной профсоюзной учебе, организованной Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры.

11.14. Члены территориального комитета, председатели первичных профсоюзных организаций, ревизионной комиссии и профкомов первичных профсоюзных организаций не могут быть уволенными по инициативе администрации учреждения, по сокращению численности и штата учреждения без учёта мотивированного мнения Президиума Профсоюза.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность Сторон.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

12.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13. Заключительные положения.

13.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.2. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

13.4. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заместитель директора Муниципального бюджетного
учреждения ««Культурно-творческая дирекция
городского округа Чехов»

«21» декабря 2022 года



М.П. Фадеева

Председатель профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
учреждения ««Культурно-творческая дирекция
городского округа Чехов»

«21» декабря 2022 года



Е.А. Заляйскан