

Представитель работодателя:
Директор
МБУК «ЦКД посёлка Лорис»

От представителей работников:
Председатель профсоюзного
комитета



Р.В. Несонов
2025г.



О.В. Назаренко
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
культуры муниципального образования
город Краснодар
«Центр культуры и досуга посёлка Лорис»

на 2025 – 2028 годы

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Краснодаре
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>06.06.25</u> № <u>д8д-К</u>
<u>г.п. с.п.ч. Горевая Н.Н.</u>
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее – «Договор») являются: Муниципальное бюджетное учреждение культуры муниципального образования город Краснодар «Центр культуры и досуга посёлка Лорис» (далее – «Работодатель»), в лице директора **Несонова Романа Васильевича**, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – «Профком»), в лице председателя профсоюзного комитета **Назаренко Ольги Викторовны**, действующая на основании протокола выборного профсоюзного собрания от 25.07.2024 г., с другой стороны.

1.2. Основной целью коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений, затрагивающих права и интересы работников (далее – «Работники») и Работодателя.

1.2.1. В части обязательств «Работодателя» – обеспечение устойчивой и ритмичной работы учреждения, его финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения.

1.2.2. В части обязательств «Профкома» - защита интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.2.3. В части обязательств «Работников» - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

Предметом настоящего «Договора» являются более благоприятные по сравнению с Законом нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работниками учреждения и Работодателем.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Краснодарского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

1.4. Взаимные обязательства сторон.

1.4.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также реализации прав на участие в управлении учреждением.

1.4.2. Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.5. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и отраслевыми соглашениями. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав Работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, расторжения трудового договора с ее руководителем.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с *«20» мая 2025 года*.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1.1. Порядок заключения и расторжения трудовых договоров определяется Трудовым кодексом РФ.

2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.1.4. Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (ст. 58, 59 ТК РФ).

2.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.6. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома (ст.82 ТК РФ).

2.2. В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Работодатель обязуется:

2.2.1. Предварительно (не позднее чем за три месяца) письменно сообщать Профкому о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

2.2.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы Работодателем, переобучению работников и т.д.

2.2.3. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

2.2.4. В период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения сохранять за сокращаемым Работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов).

2.2.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

2.2.6. Увольнение Работников, являющихся членами профкома, при сокращении численности или штата Работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ). В соответствии со ст. 82 ТК РФ мотивированное мнение выборного профсоюзного органа заменяется согласованием с Профкомом.

2.2.7. Трудоустроить инвалида и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве на созданное одно квотируемое рабочее место на основании закона Краснодарского края от 08 февраля 2000 года

№ 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» (с изменениями и дополнениями).

2.3. Исходя из финансовых возможностей и положения учреждения, Работодатель организует на договорных началах в образовательных учреждениях подготовку и переподготовку кадров работников, повышение их квалификации. Оплата труда Работников в период переподготовки кадров и переобучения по инициативе работодателя производится в полном размере.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы, время перерывов в работе устанавливается индивидуальным графиком работ.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (с осуществлением доплаты за сокращенное рабочее время в соответствии с должностными окладами).

3.3. Для работников исполняющих обязанности администраторов, сторожей, уборщиков служебных помещений устанавливается сменный график работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.4. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного их согласия, в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя и без их согласия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 4 ст. 113 ТК РФ).

3.7. По соглашению сторон трудового договора работнику, 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). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.8. При объективной необходимости изменения режима работы в связи с сокращением объема производства (работ) работодатель обязуется предупреждать

работников об установлении режима неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 117, ст. 118, ст. 119 ТК РФ).

3.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.12. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем.

3.13. Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании письменных заявлений отдельных категорий работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128, 263 ТК РФ).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.15. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.16. В случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника.

3.17. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме

ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В заработную плату работников включаются тарифная ставка, устанавливаемая штатным расписанием учреждения, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиями, материальной помощи, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК «ЦКД посёлка Лорис» и индивидуальными трудовыми договорами.

4.2. На оплату труда направляются:

- субсидии из бюджета муниципального образования город Краснодар в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- средства краевого бюджета на повышение средней заработной платы.

4.3. Минимальная заработная плата работников устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.4. При этом в размер минимальной заработной платы не включаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.

4.5. При направлении работников в служебные командировки и поездки, связанные с проведением гастролей, Работодатель возмещает расходы Работнику.

4.5.1. При возвращении работников из командировки позднее 00.00 часов им выплачиваются суточные за еще одни сутки.

4.6. За выполнение дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника (в том числе и при нахождении в очередном отпуске) и увеличение объема выполняемых работ устанавливается доплата в размере, определенном по соглашению работника с Работодателем.

4.7. Работодатель осуществляет индексацию:

- в части, оплачиваемой за счет субсидии из бюджета муниципального образования город Краснодар на выполнение муниципального задания – в соответствии с действующим законодательством;
- в части, оплачиваемой за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в пределах финансовых возможностей.

Работодатель обязуется:

4.8. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это

время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.10. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц: за первую половину «23» числа текущего месяца, за вторую половину «8» числа следующего месяца.

4.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 (ст. 153 ТК РФ).

4.12. 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, полагавшейся ему, 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 (ст. 153 ТК РФ).

День отдыха, 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.

4.13. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения работника.

4.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.15. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.16. Производить оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в следующем размере: 35% часовой тарифной ставки от должностного оклада за каждый час работы в ночное время, работникам, занимающих должность сторожа 1 разряда ЕТКС в соответствии с графиком сменности.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда в учреждении считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охрану труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

5.2. Финансирование мероприятий по охране труда предусматривать в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на выполнение муниципального задания. Для разработки мероприятий руководствоваться – Приказом Минздравсоцразвития России от 29.10.2022 № 771-н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

5.3. Выделить ответственных и квалифицированных представителей для проведения инструктажа по технике безопасности, правилам пожарной безопасности. Вновь поступающие на работу в учреждение к работе без инструктажа не допускаются.

5.4. Производить текущий, а при необходимости, частично-капитальный ремонт в рабочих помещениях, в пределах субсидии на выполнение муниципального задания и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 5 (пять) человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022-2025 годы. Ежемесячно, в третий четверг, организовывать проведение Дня охраны труда в учреждении. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда.

5.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченному лицу по охране труда профсоюза, провести его обучение по охране труда (в том числе за счет средств Фонда социального страхования), обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

5.7. В учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

5.8. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечивать проведение периодических медосмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств выделенных на проведение периодических медицинских осмотров согласно *Приложению № 1* к коллективному договору.

5.9. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в 2025-2028 годах в учреждении согласно *Приложению № 2* к коллективному договору.

По результатам СОУТ разрабатывать совместно с Профкомом Планы мероприятий по приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда.

5.10. Обеспечивать приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно **Приложению № 3** к коллективному договору.

5.11. Предоставлять работникам смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно **Приложению № 4** к коллективному договору.

5.12. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.10.2022 №771-н согласно **Приложению № 5** к коллективному договору

5.13. Обеспечивать участие Профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

5.14. Устанавливать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника в учреждении, а также по пути на работу или по пути с работы, за исключением случаев алкогольного отравления или наркотического опьянения – до 5 минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности - до 3 минимальных размеров оплаты труда.

Профсоюзная организация обязуется:

5.15. С привлечением уполномоченного лица по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.). Осуществлять выдачу Работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений.

5.16. Организовать работу уполномоченного лица профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченному лицу письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

5.17. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель и Профком в области обеспечения социальных гарантий, работающих в учреждении, договорились:

6.1. Исходя из финансовых возможностей учреждения, по ходатайству Профкома, Работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

- в связи с регистрацией брака в размере - 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере – 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей;
- в связи с юбилеем (20,25,30,35,40,45 и т.д.) - 3000 рублей
- в связи с другими обстоятельствами (стихийное бедствие, болезнь, по другим уважительным причинам.).

6.1.1. Решение о размере материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.2. Работодатель обязуется (исходя из финансовых возможностей) выделять материальные средства на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат учреждения и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в учреждении.

6.3. Работодатель утверждает график ежегодных отпусков за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения Профкома.

6.4. Профком, исходя из имеющихся средств, обязуется: оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по их заявлениям;

выделять средства на культурно-массовые мероприятия: поздравление с днем рождения, проведение для членов профсоюза и их детей оздоровительных мероприятий, празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Дня работника Культуры;

предоставлять членам профсоюза, имеющим несовершеннолетних детей, по их заявлениям путевки в лечебно-оздоровительные учреждения.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять Профкому первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику; средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

7.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

7.1.3. Предоставлять Профкому установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

7.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

7.2. Стороны договорились, что:

7.2.1. Члены профкома, неосвобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

7.2.2. Члены профкома, неосвобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

7.2.3. Членам профсоюза оказывается Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза Работников на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, соблюдения санитарных норм и правил.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, охраны труда и оплаты труда, по другим вопросам их трудовой деятельности.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий Работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени Работников предъявлять Работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.9. Обращаться с заявлениями о защите трудовых прав работников в Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

8.12. Контролировать использование персональных данных Работников согласно Положению об обработке и защите персональных данных работников (данное Положение является внутренним локальным документом учреждения).

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета (при наличии финансовых средств).

8.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.15. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения в содержание коллективного договора вносятся в установленном законом порядке.

9.3. В срок не позднее трех месяцев до окончания действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлении действующего коллективного договора.

9.4. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива учреждения.

9.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.7. Работодатель и Профком несут ответственность за невыполнение либо ненадлежащее выполнение коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.8. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников до подписания трудового договора.

9.9. Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

- Приложение № 1 – Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны периодические медицинские осмотры работников (на 2 листах);

- Приложение № 2 – План-график специальной оценки условий труда (на 1 листе);

- Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ (на 2 листах);

- Приложение № 4 – Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства (на 1 листе);

- Приложение № 5 – Соглашение по охране труда Работодателя уполномоченного работниками представительного органа (на 2 листах).

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Назаренко О.В.

ФИО, роспись

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК «ЦКД посёлка Лорис»

Несонов Р.В.

ФИО, роспись

М.П.

2025 год

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Директор	-	Ежегодно
2	Заместитель директора	-	Ежегодно
3	Художественный руководитель	-	Ежегодно
4	Режиссёр - постановщик	-	Ежегодно
5	Звукорежиссёр	-	Ежегодно
6	Оператор видеозаписи 3 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
7	Культорганизатор	-	Ежегодно
8	Руководитель клубного формирования	-	Ежегодно
9	Хормейстер	-	Ежегодно
10	Артист-вокалист	-	Ежегодно
11	Балетмейстер	-	Ежегодно
12	Костюмер 2 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
13	Осветитель 3 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
14	Монтировщик сцены 1 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
15	Заведующий методическим отделом	-	Ежегодно
16	Методист	-	Ежегодно
17	Заведующий отделом народного творчества	-	Ежегодно
18	Руководитель клубного формирования	-	Ежегодно
19	Балетмейстер	-	Ежегодно
20	Артист ансамбля	-	Ежегодно
21	Специалист по кадрам	-	Ежегодно

22	Специалист по закупкам	-	Ежегодно
23	Экономист	-	Ежегодно
24	Юрисконсульт	-	Ежегодно
25	Специалист по охране труда	-	Ежегодно
26	Программист	-	Ежегодно
27	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
28	Водитель автомобиля 4 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
29	Начальник хозяйственного отдела	-	Ежегодно
30	Администратор	-	Ежегодно
31	Сторож 1 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
32	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда ЕТКС	-	Ежегодно
33	Уборщик служебных помещений 1 разряда ЕТКС	-	Ежегодно

Приложение № 2
к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Назаренко О.В.

М.П. «Центр культуры и досуга посёлка Лорис» ФИО, роспись

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Несонов Р.В.

М.П. «Центр культуры и досуга посёлка Лорис» ФИО, роспись

«~~25~~» ~~2025~~ 2025 год

М.П.

ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:

49

в том числе с вредными условиями труда

0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	На вновь созданные рабочие места	3	2025
		1	2026
		1	2027

График составил

С.О. Саенко

С.О. Саенко

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Назаренко О.В.

М.П.

ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК «ЦКД посёлка Лорис»

Несонов Р.В.

М.П.

ФИО, роспись

2025 год

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл, гр)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм)
1.	Начальник хозяйственного отдела	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2.	Монтировщик сцены	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, 2585
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
3.	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4732
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4581
			Белье специальное термостойкое или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	

труда
от
№
2

нтруда
от
№
3

		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
8	Осветитель	Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 3391
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
9.	Звукорежиссер	Одежда специальная защитная	Халат х/б	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Рукавицы комбинированные	4 пары	

Минтруда
от
№
1
030

Минтруда
от
№
021
4581

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Назаренко О.В.

М.П.



ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК «ЦКД посёлка Лорис»

Несонов Р.В.

« 06 »

М.П.



ФИО, роспись

2025 год

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,
получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства
в муниципальном бюджетном учреждении культуры
муниципального образования город Краснодар
«Центр культуры и досуга посёлка Лорис»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4
1.	Уборщик служебных помещений 1 разряда ЕТКС	- жидкое мыло в дозирующих устройствах; - крем (эмульсия)	250 100
2.	Монтировщик сцены 1 разряда ЕТКС	- жидкое мыло в дозирующих устройствах; - крем (эмульсия)	250 100
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию	- жидкое мыло в дозирующих устройствах; - крем (эмульсия)	250 100
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	- жидкое мыло в дозирующих устройствах; - крем (эмульсия)	250 100

Согласно Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н.

Ответственный по охране труда
МБУК «ЦКД посёлка Лорис»

С.О. Саенко

Представитель работодателя

Директор

Несонов Р.В.

(подпись)
поселка
Лорис

«05» 11.04.2025 г.

М.П.

Представитель работников

Председатель профсоюзного комитета

Назаренко О.В.

М.П.

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда на 2025-2026 г.
МБУК «ЦКД поселка Лорис», (ОКВЭД 90.04.3)

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	в т.ч. женщин	Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	в т.ч. женщин
1.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств		15 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	13	12		
2.	Обеспечение СИЗ		50 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	13	12		
3.	Провести медицинский осмотр работников		120 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	46	27		
4.	Обучение работников по охране труда в учебном центре		10 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	20	20		
5.	Обучение по электробезопасности		10 200,00	2025-2026	Саенко С.О.	2	0		
6.	Обучение пожарно- техническому минимуму (руководители)		3 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	3	1		

В Документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
— _____ листа.

Несонов Р.В.

(ФИО, руководитель)

(подпись)

Назаренко О.В.

(ФИО, представителя представительного органа)

М.П.

(подпись)



7.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве		23 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	46	27	
8.	Испытание СИЗ		5 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	1	0	
9.	Приобретение электротехнического инструмента		10 000,00	2025-2026	Саенко С.О.	2	0	