

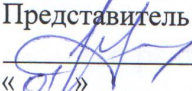
МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2024-2028 гг.

Государственное бюджетное учреждение
«Государственный кизлярский терский ансамбль казачьей
песни »

От работодателя/
Директор организации
 Черевкова С. С.
« 01 » 2024г.

От работников:
Представитель трудового коллектива
 Митьковец В.В.
« 01 » 2024г.

Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами с целью эффективного урегулирования социально-трудовых отношений в Государственном бюджетном учреждении «Государственный кизлярский терский ансамбль казачьей песни», предоставления всем участникам трудовых отношений равных возможностей в защите своих интересов, обеспечения социальной стабильности в коллективе и создания условий для нормальной деятельности творческого и экономического развития организации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в с ГБУ «Терский ансамбль».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными актами с целью определения взаимных обязательств работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники организации в лице их представителя трудового коллектива Митьковец В.В. и работодатель в лице директора Черевковой С. С.

1.4 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8 При изменении формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.10 В течении срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11 В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения организации.

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.)

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 6) творческие работники, выступающие на сцене, вправе выйти на пенсию досрочно при соблюдении ряда условий
- 7) другие локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор с работниками учреждения может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.2. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие

условия (ст. 57 ТК РФ):

место работы;

- трудовая функция - работа по должности в соответствии со штатным расписанием;

дата начала работы и срок действия договора;

условия оплаты труда работника;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами;

условия ухода на пенсию, предусмотренных Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения (ст. 58 ТК РФ).

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В случае, когда не одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

2.10. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл.44 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

2.11. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ) его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст.70 ТК РФ).

2.13. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей - шести месяцев (ст.70 ТК РФ).

2.14. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (гл. 12 ТК РФ).

2.16. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время, основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

-расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

-перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность (ст.77 пункт 5);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчинённости) учреждения либо её реорганизации (ст. 74 ТК РФ);

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (ст. 75 ТК РФ);

-отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение включает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.17. При равной производительности труда и квалификации (наличии квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

наряду с основаниями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ), имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключён ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет.

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своём иждивении двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1 Работодатель обязуется:

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

3.2 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176

ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1 Работодатель обязуется:

Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3 Уведомление членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

4.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из организации инвалидов.

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1 Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии) проработавшие в организации свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами; неосвобожденные представители трудовых коллективов; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

4.5.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178 , 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок , работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в ней, уволенных из организации с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Предприятие работает в одну смену, в режиме пятидневной рабочей недели с двумя выходными – суббота и воскресенье. Начало рабочего дня в 9 часов утра, окончание в 18 часов. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

5.2.1. В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее тридцати минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 13.00 до 14.00 часов, за исключением работников, у которых продолжительность перерыва для отдыха и питания, время его начала и окончания определяются графиками рабочего времени по соответствующим должностям (профессиям) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем иными локальными актами.

При выполнении работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает

возможность отдыха и питания в рабочее время не реже чем через каждые четыре часа в служебном помещении Учреждения.

5.2 В силу специфики работы всему коллективу предоставляется ежегодный отпуск одновременно.

5.3 Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.4 Работа в выходной день компенсируется предоставлением отгулом. Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере или двумя отгулами.

5.5 Время болезни во время отпуска компенсируется дополнительным отпуском при наличии больничного листа.

5.6 Администрация полностью или частично оплачивает отпуск, предоставляемый женщинам, воспитывающим детей до 3-летнего возраста (На основании ТК РФ ст.256 «Отпуска по уходу за ребенком»).

5.7 Профком осуществляет контроль за соблюдением администрацией режима труда в соответствии с требованиями действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

5.8 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность, которого определяется между работником и администрацией предприятия.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда – это важнейшее средство стимулирования роста его производительности, в связи с чем администрация ГБУ Терский ансамбль стремится постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в общих итогах работы и рациональное использование фонда заработной платы.

6.2. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

6.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда.

6.5. Система оплаты труда, в том числе размеры должностных окладов (окладов), виды и размеры стимулирующих и компенсационных выплат, порядок их установления регламентируются Положением по оплате труда работников, принимаемым с учетом мнения профкома и по согласованию с органами и учреждениями, на которые муниципальным правовым актом возложены функции куратора Учреждения.

6.6. Расчет месячной заработной платы работников Учреждения производится на основании данных табеля учета использования рабочего времени.

6.7. Учреждение обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников и другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях) путем ее перечисления на банковский счет работника, указанный в заявлении работника. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы, размеров иных сумм, начисленных работнику, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца, окончательный расчет - 30, 31 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

6.10. Оплата отпуска производится не ранее чем за две недели и не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законами.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или директору Учреждения.

6.16. Установление новых форм оплаты труда и изменение существующих оформляется приказами по Учреждению с внесением соответствующих изменений и дополнений в Положение по оплате труда работников и трудовые договоры с работниками.

7. ФОРМА И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

7.1 Премирование работников организации производится по итогам работы и выполнения плана поквартально при наличии денежных средств за счёт экономии ФОТ.

7.2 Премирование работников организации по итогам личного вклада в выполнение плана, производится персонально приказом директора.

7.3 Работники, допустившие нарушения трудовой дисциплины, имеющие взыскания (выговоры), лишаются премий по итогам работы организации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1 Администрация признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников и что она несет ответственность за обеспечение стабильной занятости работника.

8.2 Администрация обязуется не производить сокращение штатов, если к этому ее не принудит жесткая экономическая необходимость.

8.3 В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест «Администрация» должна:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, досрочный выход на пенсию ит.д.);
- сокращение численности административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничение совмещения профессий;
- перевод предприятия на режим неполного рабочего времени;
- при открытии новых рабочих мест преимущественное право предоставлять ранее сокращенным работникам. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата информировать об этом трудовой коллектив не менее чем за 2 месяца (ст.82 ТК РФ).

8.4 Администрация осуществляет:

- страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве;
- своевременное перечисление средств в страховые фонды – медицинский и пенсионный;
- своевременное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;
- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.5 Администрация по возможности (за счёт экономии ФОТ) может оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- стихийными бедствиями;
- длительным стационарным лечением;

- утрате родных (родителей, супругов, детей)
- по семейным обстоятельствам.

8.6 Представителю трудового коллектива периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь, болезни, ставить перед администрацией предприятия задачи по их предупреждению.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязан обеспечить:

9.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

9.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

9.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.1.12. Предоставление государственным надзорным органам и органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

9.1.14. Расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц государственных надзорных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц государственных надзорных органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

9.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.1.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

9.1.21. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.2. Работники обязаны:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, технике безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Незамедлительно извещать своих непосредственных руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, связанном с исполнением трудовых обязанностей, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9.2.4. Проходить периодические и предварительные медицинские осмотры в установленных законом случаях.

9.3. Работодатель и работники Учреждения несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за нарушение правил по охране труда и противопожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Профком Учреждения обязуется:

9.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

9.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

10. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1 Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством представителя трудового коллектива.

10.2 Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3 Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

10.4 Работодатель обязан предоставить представителю трудового коллектива безвозмездно помещения для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.6 Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.7 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за праздничные и выходные дни (ст.147 ТК РФ).

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

11.1 Представитель трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей.

11.3 Совместно с работниками и работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.4 Направлять учредителю организации заявления о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.5 Представлять и защищать трудовые права членов коллектива, представителя трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.6 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному ФСС по г. Кизляру.

11.7 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

11.8 Своевременно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1 Изменения и дополнения в коллективный договор, а также приложений к коллективному договору вносятся на общем собрании учреждения.

12.2 Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.3 Контроль за выполнением договора Администрация и Трудовой коллектив осуществляют постоянно: от Администрации – Директор, от

Представителя трудового коллектива о положении дел и в случае необходимости выносят на рассмотрение Администрации или общего собрания.

12.4 Настоящий трудовой договор действителен сроком на пять лет.

12.5 В случае нарушения Администрацией условий договора Представитель трудового коллектива в праве направить Администрации представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

12.6 Текст договора доводится до сведения всех работников в течении месяца после его принятия.

12.7 Данный коллективный договор вступает в силу с 01.06.2019 г и действует .по 01.06.2024 г. включительно.

12.8 Если после истечения срока не будет подписан новый коллективный договор между сторонами, то данный коллективный договор будет действовать до тех пор, пока не будет подписан новый.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

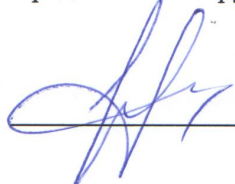
13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на **5 лет (2024-2028)** вступает в силу с **01.01.2024** г. и действует до **31.12.2028** г.

13.2. При ликвидации (реорганизации) учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации (реорганизации) в порядке и на условиях, установленных законодательством.

13.3. Изменения и дополнения к настоящему Договору производятся в течение срока его действия по взаимному согласию сторон

Согласовано:

Представитель трудового коллектива



В.В. Митьковец

Утверждаю:

Директор ГБУ «Государственный
кизлярский Терский ансамбль казачьей песни»



Черевкова С.С.

