Краевое автономное учреждение

«Алтайский государственный Дом народного творчества»

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого автономного учреждения

«Алтайский государственный Дом народного творчества»

на 2024-2027 гг.

Директор КАУ АГДНТ

_____ А.А. Панюков

06.03.2024г

Председатель профкома

_____ В. В. Артеменко

06.03.2024г

Печать учреждения

Коллективный договор согласован на собрании с сотрудниками действует с «01» апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 59/24 ОТ "06" 03 2024 г

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения краевого автономного учреждения «Алтайский государственный Дом народного творчества» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом автономном учреждении «Алтайский государственный Дом народного творчества» (далее – «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: краевое автономное учреждение «Алтайский государственный Дом народного творчества», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Панюкова Алексея Александровича, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя Артеменко Веры Владимировны, именуемые далее "Работники", совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем.

1.4. Настоящий Договор действует в течение трех лет и вступает в силу с 01 апреля 2024 года.

1.5. Работники уполномочивают свою первичную профсоюзную организацию обращаться в любые государственные органы управления, суд, арбитраж по поводу защиты их трудовых интересов и прав.

1.6. Работодатель перечисляет ежемесячные сборы добровольных взносов членов первичной профсоюзной организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации, при наличии письменных заявлений работников.

1.7. Условия, содержащиеся в Договоре, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.8. Контроль за исполнением данного Договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны вносят изменения и дополнения в Договор в установленном порядке:

- в случае улучшения положения Работников – по согласованию представителей Сторон,

- в случае ухудшения положения Работников – представителями Сторон только после согласования на общем собрании Работников.

1.10. Работодатель обязуется рассматривать письменные предложения первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении в двухнедельный срок и сообщать свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.11. Работодатель обязуется информировать первичную профсоюзную организацию о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путем предоставления копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.12. Подведение итогов реализации Договора осуществляется Сторонами ежегодно на общем собрании Работников.

1.13. Взаимоотношения Сторон, не определенные настоящим Договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Алтайского края, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

II. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора, заключаемого с каждым Работником индивидуально.

2.2. Прием на работу оформляется изданием соответствующего приказа, объявляемого работнику под роспись.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работника или Работодателя в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются все показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Порядок получения, обработки, хранения и использования персональных данных Работников осуществляется Работодателем с соблюдением требований главы 14 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Работодатель вправе в трудовом договоре установить дополнительные, не предусмотренные законодательством о труде, льготы и социальные гарантии, исходя из своих финансовых возможностей

2.8. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социальный фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя.

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, графиком работы сторожей, графиком работы кинотеатра, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

3.3. В Учреждении для сотрудников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

3.4. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания посетителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения представителей Работников.

3.5. Работники и Работодатель по договоренности могут устанавливать режим гибкого рабочего времени, если это не нарушает нормальное течение рабочего процесса.

3.6. Перерывы для отдыха и питания составляет 30 минут, и

предоставляются Работникам с 13.00 до 13.30 час.

3.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечиваются работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Изменения режима работы и отдыха Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.10. Работникам предоставляется оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней (работникам имеющим инвалидность - 30 дней).

3.11. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. О времени начала отпуска Работники должны быть извещены не позднее, чем за две недели до его начала.

3.13. Работодатель индивидуально рассматривает вопрос о переносе сроков запланированного отпуска на основании заявления Работника.

3.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.15. Работодатель индивидуально рассматривает вопрос о предоставлении работнику неоплачиваемого отпуска на период работы вне Учреждения.

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

3.17. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются согласно действующему законодательству о труде (ст. 128 Трудового кодекса РФ)

3.19. Продолжительность рабочего времени сокращается для сотрудников, являющихся инвалидами I или II группы, в соответствии с трудовым законодательством.

3.20. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3

заработной платы исходя из трудового договора работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.21. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее, если это необходимо, в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов и решения иных вопросов в данной области (не более 5 часов в неделю).

3.22. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.23. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.24. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.25. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1. Размер заработной платы Работников и порядок ее выплаты определяются в соответствии с Положением об оплате труда

4.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

4.3. Заработная плата выплачивается на банковские карты не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.6. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

4.7. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

4.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.9. При обращении работника в бухгалтерию предоставляется расчетный лист о произведенном ему начислении заработной платы.

4.10. Бухгалтерия, с приложением соответствующих форм, заблаговременно извещает всех Работников о необходимости подачи в бухгалтерию заявлений для осуществления своего права на получение установленных законодательством налоговых вычетов.

4.11. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать на основании законодательства Российской Федерации и с соблюдением процедуры согласования с первичной профсоюзной организацией.

4.12. Все работы, связанные с совмещением должностей, оплачиваются отдельно по взаимной договоренности между Сторонами.

4.13. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные. Размер суточных составляет 100 рублей за каждый день.

4.14. Работодатель обеспечивает выплату минимальной заработной платы (оклада, тарифной ставки) работникам не ниже установленного минимума оплаты труда.

4.15. Работодатель применяет систему поощрительных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.16. Работодатель информирует первичную профсоюзную организацию и общее собрание Работников Учреждения по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы.

4.18. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

4.19. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.20. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или 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 в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. День отдыха предоставляется в удобное для работника время не позднее отчетного года, либо присоединяется к основному оплачиваемому отпуску. В случае, если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

4.21. Все вопросы, связанные с авторскими и смежными правами творческих работников, разрешает в соответствии с законодательством и нормативными документами Российской Федерации (Гражданский кодекс РФ, Постановление Правительства РФ «О ставках вознаграждения исполнителям за некоторые виды исполнения (постановки)» и др.).

4.22. Работодатель по согласованию Сторон устанавливает систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- по результатом квартала;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям, прописанным в Положении об оплате труда Учреждения, порядке установления и условиях применения выплат компенсационного и стимулирующего характера (стимулирующих доплат, надбавок и премий) Работникам учреждения.

4.23. Размеры и иные условия поощрения устанавливаются «Положением об оплате труда Учреждения».

4.24. Надбавки снижаются или отменяются полностью при ухудшении работы, невыполнении работником заданий руководства, нарушениях Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда и пожарной безопасности, других внутренних правил и распоряжений по Учреждению, при наложении дисциплинарного взыскания.

4.25. Решение о выплате ежемесячных надбавок оформляется приказом директора Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

4.26. Особенности регулирования труда дистанционных работников устанавливаются действующим трудовым законодательством.

4.27. Работодатель обязуется обеспечивать Работников всеми гарантиями и компенсациями, предусмотренными Трудовым законодательством Российской Федерации.

4.28. Работодатель обязуется индексировать оплату труда в соответствии с действующим законодательством.

V. УСЛОВИЯ ТРУДА. ЗАНЯТОСТЬ

Работодатель:

5.1. Заключает трудовые договоры с работниками в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

5.2. Не заключает трудовой договор с Работниками на условиях худших, чем предусмотрено законодательством РФ, нормативными актами и Договором. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, являются недействительными.

5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Договором.

5.4. Изменения режима работы и отдыха работников производит в соответствии с законодательством РФ и с учетом мнения первичной профсоюзной организации коллектива.

5.5. Без особой необходимости не привлекает для работы совместителей, если есть штатные работники соответствующей квалификации.

5.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются Работодателем с участием профсоюзного комитета.

5.7. Работодатель сообщает в письменной форме решение о сокращении численности и штата не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения, при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца.

5.8. Работодатель в письменном виде информирует первичную профсоюзную организацию коллектива и работников о ликвидации, реорганизации, смене форм собственности Учреждения, сокращении структурных подразделений не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий.

5.9. Решение о реорганизации, путем изменения, преобразования типа существующего учреждения, делегирование в состав Наблюдательного совета представителей работников принимается на общем собрании работников Учреждения.

5.10. Не допускает необоснованного (т.е. неизбежного, вынужденного при сложившихся обстоятельствах, грозящих существованию Учреждения в целом) сокращения рабочих мест.

5.11. В случае ликвидации, реорганизации Учреждения проводит двухсторонние консультации с первичной профсоюзной организацией для поиска решений, позволяющих избежать массового увольнения работников.

5.12. В соответствии с установленными критериями, массовым увольнением считать:

- увольнение 15 и более человек, в связи с ликвидацией Учреждения;

- увольнение работников в связи с сокращением численности и штата в количестве:

10 и более человек – в течение 30 календарных дней;

20 и более человек – в течение 60 календарных дней;

40 и более человек – в течение 90 календарных дней;

5.13. Работодатель обязуется заблаговременно, т.е. не позднее, чем за 1 месяц оповестить Работников о планируемой реставрации и регенерации здания Учреждения, обеспечить рабочими местами и сохранением согласованных условий труда всем Работникам Учреждения.

Первичная профсоюзная организация:

5.14. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.15. Осуществляет контроль за выполнением Работниками своих должностных обязанностей и выполнением ими правил внутреннего распорядка.

5.16. Осуществляет контроль за соблюдением Работниками правил делового этикета с руководством, коллегами, партнёрами и клиентами Учреждения.

5.17. Не выступает от Учреждения, не допускает распространение сведений, задевающих честь, достоинство и деловую репутацию физических и юридических лиц.

5.18. Консультирует Работников по вопросам трудового законодательства и иным нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Работодатель:

6.1. По согласованию с профсоюзной организацией, оказывает материальную помощь работнику на основании письменного заявления и осуществляет другие социальные выплаты Работникам из средств фонда оплаты труда.

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

- смерти работника;
- смерть близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;
- государственная регистрация заключения брака (впервые) работника на основании свидетельства о браке;
- утрата или повреждение жилья работника в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами;

- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- связанных с погребением ветеранов труда.
- рождения ребёнка (одному из родителей);
- работникам Учреждения, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, на усмотрение директора и профсоюзной организации.

6.3. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

6.4. Беспрепятственно предоставляет информацию Работникам о начислении страховых взносов в социальные фонды Российской Федерации.

6.5. Создает комиссию по социальному страхованию с участием представителей профсоюза, учреждаемую в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (утв. ФСС РФ 15.07.1994 № 556а).

6.6. Оплачивает пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (кроме производственных травм и профессиональных заболеваний) из средств Учреждения.

6.7. Предоставляет по заявлению Работника дни для прохождения диспансеризации согласно действующему законодательству.

Первичная профсоюзная организация:

6.8. Способствует урегулированию коллективных трудовых споров.

6.9. Организует консультирование Работников по вопросам законодательства о государственных пенсиях.

6.10. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзной организации, по письменному заявлению.

6.11. Имеет право беспрепятственно посещать рабочие места, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.12. Защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам труда и безопасности, возмещения вреда и по другим вопросам охраны труда.

6.13. Осуществляет общественный контроль и надзор за состоянием охраны труда в Учреждении через избранное профсоюзной организацией уполномоченное лицо.

6.14. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и представителей профсоюзной организации коллектива или иного уполномоченного Работниками представительного органа в количестве трёх человек.

6.15. Профсоюзный комитет обязуется вести воспитательную работу среди работников в духе сознательного соблюдения дисциплины труда и отдыха, бережного отношения к средствам производства и материальным ценностям

6.16. Профсоюзный комитет обязуется проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу с коллективом.

VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

7.1. Обеспечивает условия для эффективной работы служб по охране труда, не допускает их сокращения и ликвидации.

7.2. Обеспечивает выполнение нормативных требований и правил охраны труда при работе на стационаре и выездах.

7.3. При несчастных случаях и травматизме на работе выплачивает потерпевшему компенсацию и пособие по действующему законодательству.

7.4. Приобретает и постоянно пополняет медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами по мере их расходования.

7.5. Обеспечивает уборку помещений, в соответствии с санитарными нормами.

7.6. Обеспечивает хранение имущества Учреждения, в соответствии с санитарными нормами.

7.7. Переводит, в соответствии с врачебным заключением, на другую, более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. В случае невозможности выполнения ими прежней работы, за ними сохраняется средний заработок.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.8. Своевременно проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.9. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

7.10. Обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства об охране труда.

7.11. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.12. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.14. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты по действующим установленными нормами по перечню профессий и должностей, где они необходимы, когда Работодатель не обеспечил работника специальной одеждой, специальной обувью и по соглашению сторон работник приобрел их сам. Работодатель возмещает ее стоимость.

7.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

7.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

7.17. Организовать контроль условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.18.Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) некоторых категорий Работников в соответствии с действующим законодательством.

7.19. Не допускать Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.20. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.21. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников.

7.22. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.23. Обеспечить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.24. Обеспечить сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.25. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

7.26. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить периодические медицинские обследования.

VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, территориальным тарифным соглашением по организациям, предприятиям и учреждениям культуры Алтайского края, настоящим Коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

8.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе (ст. 30 ТК РФ).

8.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав Работников и их представителей.

8.4. Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.5. Работодатель и профсоюзный комитет осуществляют совместную деятельность по организации мероприятий, приуроченных к праздникам: 31 декабря – Новый Год, 23 февраля, 8 Марта, 25 марта – День работников культуры, День пожилого человека – чествование работников всех структурных подразделений и ветеранов организации.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Стороны обязуются:

8.7. Принимать решения по вопросам и проблемам, включенным в Договор, и по вопросам, не включенным в Договор, но представляющих взаимный интерес после консультаций с двухсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений.

8.8. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях по проблемам, включенным в Договор, другим социально-экономическим вопросам.

8.9. В случае невыполнения Договора одной из Сторон, вопросы, связанные с его невыполнением, рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон не позднее двух недель со дня предъявления требований о рассмотрении вопроса одной из Сторон.

8.10. Способствовать, урегулированию коллективных трудовых споров.

8.11. В случае возникновения коллективных трудовых споров, передать их на рассмотрение в профсоюзную организацию.

8.12. Создать комиссию по трудовым спорам.

Работодатель обязуется:

8.13. Содействовать своевременному перечислению членских взносов в Профсоюз по безналичному расчету, при наличии заявлений от членов профсоюза.

8.14. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, оборудование, а также место для размещения информации.

8.15. Разместить на информационном стенде список сотрудников и Учреждении комиссий и их состав.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны обязуются руководствоваться в своих действиях Уставом Учреждения.

9.2. Стороны несут ответственность за невыполнение или нарушение своих обязательств по Договору в соответствии с Законодательством РФ и Уставом Учреждения.

9.3. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору, по предложениям Совета трудового коллектива несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством. Привлечение виновных должностных лиц к ответственности не освобождает Работодателя от выполнения Договора.

X. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЙ

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном при его заключении.

10.2. Профсоюзная организация коллектива вправе созывать внеочередные собрания Работников в случаях невыполнения Договора.

10.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Контроль за надлежащим выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.6. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.7. Работодатель обязуется ежегодно на общем собрании информировать Работников о финансово-экономическом положении

организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.8. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.9. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором

10.11. Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования КАУ АГДНТ, путем реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем.

10.12. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 апреля 2024 года.

XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Все споры, возникающие в учреждении по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора будут по возможности разрешаться путем переговоров между Сторонами, а в случае их неэффективности в порядке, предусмотренном настоящей главой коллективного договора.

11.2. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между Работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Требования трудового коллектива к Работодателю по вопросам, указанным в п. 11.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на общем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор заключен на русском языке в трех одинаковых экземплярах, имеющих равную и обязательную для сторон юридическую силу, по одному для каждой из сторон, и один экземпляр для осуществления уведомительной регистрации.

12.2. Представители обеих сторон свидетельствуют, что они подписывают договор в прошитом виде с одновременной простановкой печати; при этом каждый конкретный пункт каждой статьи договора был ими надлежащим образом прочитан, изучен и проанализирован.

12.3. Настоящий договор выражает действительное волеизъявление сторон и отражает все достигнутые ими договоренности.

12.4. Настоящий договор выражает полное понимание между сторонами в отношении всех содержащихся в нем положений; какой бы то ни было неясности понятий, определений либо смысла его отдельных пунктов сторонами не выявлено.

12.5. Стороны договора подтверждают, что ни одно из его условий не нарушает принципа равноправия сторон социального партнерства и не ущемляет каких-либо государственных интересов.

12.6. Стороны обязуются в случае принятия Отраслевого тарифного соглашения, положения которого противоречат настоящему договору, внести соответствующие изменения в настоящий Коллективный договор в шестимесячный срок.

12.7. Ответственность сторон за принятые на себя обязательства определяется действующим законодательством Российской Федерации.

12.8. Все отношения, не регламентированные настоящим коллективным договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

12.9. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.10. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются в порядке, установленном ТК РФ.

12.11. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

12.13. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с текстом Коллективного договора в 10-дневный срок с момента подписания, а вновь принятых Работников знакомит с ним непосредственно при приеме на работу.

Прошнуровано
пронумеровано и скреплено
печатью 15 листов
Ректор КГБПОУ
«Алтайский
краевой автотранспортный
колледж»
Денисов А.А.