

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор

Муниципального автономного
учреждения «Дворец культуры
имени 1 Мая»



Н. В. Трухина

«16» октября 2023 г.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

Председатель совета трудового
коллектива муниципального
автономного учреждения «Дворец
культуры имени 1 Мая»

Ю. А. Бессараб

«16» октября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ ИМЕНИ 1 МАЯ»

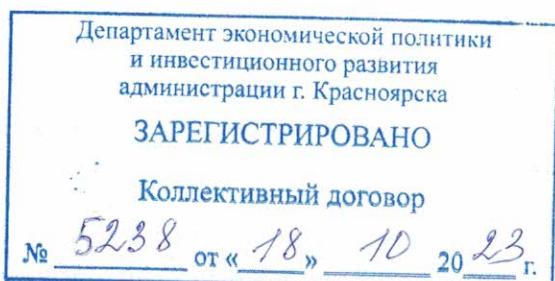
на 2023 - 2026 годы

Срок действия коллективного договора с «19» октября 2023 года по «18» октября 2026 года.

Принят решением
Общего собрания трудового
коллектива работников
МАУ «ДК 1 Мая»

«16» октября 2023 г.
Протокол № 10

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию



г. Красноярск 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Дворец культуры имени 1 Мая» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 ТК РФ.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» (далее учреждение) 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, территориальными соглашениями.

1.3 Стороны Коллективного договора

1.3.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение «Дворец культуры имени 1 Мая», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Трухиной Наталии Вадимовны, действующего на основании Устава и работники муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая», именуемые в дальнейшем «Совет трудового коллектива» (СТК), в лице председателя Бессараб Юрия Анатольевича, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива МАУ «ДК 1 Мая» №8 от 29.08.2023.

1.3.2. Работодатель признает СТК в качестве представительного органа работников муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» при решении всех социально – трудовых и производственно – экономических вопросов, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и, связанных с трудом иных отношений.

1.4 Предмет Коллективного договора

1.4.1. Предметом настоящего договора являются обязательства сторон в области социально – трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учётом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами, взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4.2 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учёта интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.4.3 Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5 Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.6 Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года: с 19 октября 2023 года по 18 октября 2026 года.

1.7 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8 Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до дня окончания срока действия коллективного договора.

1.9 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.10 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного учреждения (далее по тексту – МАУ «ДК 1 Мая») независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.11 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.13 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.14 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.15 При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.16 При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.17 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.18 На основе принципа социального партнерства, для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон.

1.19 Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем СТК (ст. 44 ТК РФ).

1.20 Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам

установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.22 Локальные нормативные акты учреждения, решения по социально – трудовым вопросам, содержащие нормы трудового права принимаются работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива (в случаях установленных ТК РФ).

1.23 Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного порядка учёта мнения СТК, не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

1.24 Общие обязательства сторон

1.24.1 При принятии решений по социально – трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с СТК и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.24.2 Работодатель и СТК строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.24.3 Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе учреждения.

1.24.4 Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда.

1.24.5 Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с СТК.

1.24.6 На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон. Стороны уполномочивают Комиссию в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка при условии, если эти изменения не ухудшают положение Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.24.7 Принимают меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушений трудовых прав граждан.

1.25 Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление Учреждением;
- добиваться стабильного финансово – экономического положения Учреждения;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- предоставлять работу согласно трудовому договору;
- создавать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- обеспечивать выполнение работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае производственной необходимости Работодатель создаёт условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплине, занятости, охране труда, своевременной оплате труда работников учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора, и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Учреждении;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

1.26. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МАУ «ДК 1 Мая».

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1 Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 (ст. 15 ТК РФ).

2.2 Трудовые отношения между работодателем и работником учреждения регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и трудовым договором, заключаемым в письменной форме.

2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде, 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 (ст. 67 ТК РФ).

2.5 Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

2.6 По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.8. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ). Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.9 Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.10 Работодатель при приёме на работу (до подписания трудового договора) обязан:

- ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);

- провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

2.11 В трудовом договоре обязательными являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работка по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие

ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.12 Трудовой договор с работником заключается как на неопределённый срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В трудовой договор с работниками финансово – экономической деятельности, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.13 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.14 В условиях трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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 (ст. 70 ТК РФ).

2.15 Испытание не устанавливается при приёме на работу для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).

2.16 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.17 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работники может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.18 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве (ст. 72 ТК РФ). Временный перевод на другую работу осуществляется в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ.

2.19 Изменение условий трудового договора оформляется путём подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.20 Участие СТК в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, является обязательным (ст. 82 ТК РФ).

2.21 При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включаются представители СТК.

2.22 Прекращение трудового договора с работником может производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.23 Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа

(распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.24 Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.25 В день прекращения трудового договора, Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчёт с выплатой всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя. 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 в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.26 По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.27 Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об оснований и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.28 Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников учреждения. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата рассматриваются совместно с СТК. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.29 При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжение трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (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 случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2.30 При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров, Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может

привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение 3-х рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. Критерии, по которым увольнение относится к массовым, закрепляются в отраслевых и (или) территориальных коллективных соглашениях. Критерием массового увольнения считается увольнение 10 и более человек от численности работников учреждения в течение 30 календарных дней; 30 и более человек от численности работников учреждения в течение 90 календарных дней.

2.31 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью второй статьи 81 ТК РФ (ст. 180 ТК РФ).

2.32 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.33 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока с выплатой ему компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.34 Работнику, получившему уведомление о предстоящем увольнении, по его заявлению и по согласованию с Работодателем предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.35 Высвобождаемому работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.36 Работодатель организует переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

2.37 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры.

2.38 Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, сведений о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.39 При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трёх лет (ст. 261 ТК РФ).

2.40 Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей, и лицами, воспитывающими детей без матери осуществляется в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

2.41 Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

- приостановить прием на работу новых работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

2.42 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.43 Работодатель информирует работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Работодатель анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждения, обеспечивает необходимые условия для дополнительного профессионального образования и профессионального обучения работников.

3.2 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.3 Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).

3.4 Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии. Установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

3.5 При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.6 Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с утвержденным Положением об аттестации, согласованным с СТК и с обязательным участием представителей СТК в составе аттестационной комиссии.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1 Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем по согласованию с СТК (ст. 91 ТК РФ), а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

4.2 При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Время начала работы и время окончания работы, время для перерывов на обед и выходные определяются по соглашению Сторон.

4.3 Производственно – хозяйственная деятельность учреждения организуется по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.4 Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

4.5 Для работников, являющихся инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.6 Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.7 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.8 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст. 93 ТК РФ).

4.9 Продолжительность ежедневной работы, начала работы, обед, окончание работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.10 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

4.12 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия работника и с учётом мнения СТК.

4.13 При возникновении необходимости работы в праздничные дни Работодатель может привлечь отдельных работников к её выполнению, в связи с необходимостью обслуживания населения и графиком проведения мероприятий (ст. 113 ТК РФ).

4.14 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.15 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.16 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.17 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

4.18 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

4.19 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мотивированного мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.20 Работникам учреждения устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4.21 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.22 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.23 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

4.24 По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

4.25 Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному согласию работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.26 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

4.27 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, пропорционально отработанному времени. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.28 При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

4.29 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.30 По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком. На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

4.31 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.

4.32 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

-работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

4.33 Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

4.34 Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.35 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.36 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23, ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.37. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Отпуска могут предоставляться по усмотрению Работодателя вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

4.38. Работнику предоставляется право на:

- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления возраста женщин 1967 г. рождения и старше и мужчин 1962 года рождения и старше;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год;

- предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» (далее – Положение) в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, города Красноярска.

5.2 Положение является локальным нормативным актом учреждения, определяет условия, порядок и систему оплаты труда всех категорий работников и включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования устанавливаются Работодателем по согласованию с главным управлением культуры администрации города Красноярска – координирующими деятельность учреждения и Советом трудового коллектива.

5.3 Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» (далее – Положение).

5.4 Заработка плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

5.5 Запрещается какая – либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

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

5.7 Заработка плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учётом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

5.8 Минимальный размер оплаты труда в учреждении устанавливается на основе федеральных законов РФ и законодательных актов Красноярского края и города Красноярска. Месячная заработка плата не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Работникам, месячная заработка которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного

пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работнику учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.9 Порядок и условия определения размера или размеров средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в Положение об оплате труда.

5.10 Оплата труда работников учреждения фиксируется из средств предоставленных субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.11 Выплата заработной платы работникам производится каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника: 20-го числа за первую половину месяца и 5-го числа каждого месяца следующего за расчетным, за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.12 Оплата отпуска производится не менее, чем за три дня до его начала.

5.13 При выплате заработной платы за вторую часть месяца работнику под расписку выдается расчётный листок. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя с учетом мнения СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.14 В расчетном листке указываются (ст. 136 ТК РФ):

- составные части заработной платы, причитающиеся за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеры и основания произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.15 Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ):

1) удержание в качестве налогового агента налога на доходы физического лица (п. 4 ст. 226 НК РФ);

2) удержание алиментов с работника, обязанного их уплачивать на основании нотариально удостоверенного соглашения об оплате алиментов или на основании исполнительного листа (ст. 109 СК РФ);

3) удержание из заработной платы осужденных к исправительным работам, принудительным работам, лишению свободы (ч. 2 ст. 40, ч. 1 ст. 60.10, ст. 107 УИК РФ);

4) удержание на основании исполнительных документов (ч. 3 ст. 98 Закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ).

5.16 На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработка по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

5.17 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

5.18 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.19 Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.20 При нарушении 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 пятидесяти 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 (статьей 236 ТК РФ). При не полной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.21 Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

5.22. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре.

5.23. При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск установить расчетный период 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности учреждения. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.2.1. создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с методическими рекомендациями по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда, утвержденные приказом Роструда от 21 марта 2019 г. № 77;

6.2.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемые в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2.3 применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.2.4 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.2.5 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.6 приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.2.7 обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверке знания на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда;

6.2.8 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.9 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.10 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке труда;

6.2.11 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2.12 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.13 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.2.14 предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

6.2.16 расследование и учёт установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.17 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;

6.2.18 беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, 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;

6.2.19 выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

6.2.20 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.21 ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2.22 разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.2.23 наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.2.24 обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в учреждении, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на **их** **рабочих** **местах** в срок, не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

6.2.25 обеспечить включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

6.2.26 проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

6.2.27 допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

6.2.28 обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.3 Обязанности работника в области охраны труда:

6.3.1 соблюдать требования охраны труда;

6.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.5 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.4 Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

6.4.1 На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.4.2 Работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа работников и своего финансово – экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.4.3 Работодатель за счёт своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, ремонт, стирку, сушку и замену.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.2 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.3 Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.4 Оказывать материальную помощь работникам в пределах фонда оплаты труда – в связи со смертью близких родственников.

7.1.5 Своевременно представлять в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

7.1.6 В случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представлять индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.1.7 По просьбе работников знакомить их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.1.8 Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

Раздел 8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

8.1. Работодатель и СТК договорились выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, труда и отдыха.

8.2. Полномочия СТК:

8.2.1 Осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.2 Представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ.

8.2.3 Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, выполнением условий Коллективного договора, соглашений.

8.2.4 Участвует в расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

8.2.5 Содействует снижению социальной напряженности в коллективе.

8.2.6 Принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в регулировании коллективных трудовых споров, содействовать выполнению мероприятий по улучшению условий охраны труда.

8.3 Работодатель обязуется:

8.3.1 Соблюдать права и гарантии деятельности СТК в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

8.3.2 Предоставлять председателю СТК информацию и разъяснения по вопросам финансирования, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, стимулирующий, компенсационных, социальных выплат, премий, материальной помощи и другим социально – трудовым вопросам.

8.4 С учетом мнения СТК производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие положения об оплате труда и премирования, являющего локальным нормативным актом учреждения (ст. 135 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечении 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- соглашение по охране труда;

- инструкции по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.5 Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации и осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение и оборудование на законном основании.

8.6. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протesta других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устраниТЬ все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. Дополнения и изменения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

10.3. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.4 Лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.5 . Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией), а также органом по труду.

10.6 Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

10.7. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после

уведомительной регистрации. Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим коллективным договором.

10.9. Работодатель и СТК обязуются разъяснить работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.10. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устраниТЬ допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

11.1. Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» (Приложение 1).

11.2. Перечень профессий Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая» работники, которых обязаны проходить обязательные предварительные и периодические осмотры (обследования) (Приложение 2).

11.3. Перечень профессий и должностей Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая», которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 3);

11.4. Перечень профессий и должностей Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая», которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 4).

Приложение №1
к коллективному договору на 2023-2025гг.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»



Н. В. Трухина

2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»


Ю.А.Бессараб
«16» 10 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во 2023	Стоимость работ (тыс. руб.) 2023	Кол-во 2024	Стоимость работ (тыс. руб.) 2024	Кол-во 2025	Стоимость работ (тыс. руб.) 2025	Срок исполнения	Ответствен- ный за исполнение
1.	Приобретение и выдача бесплатной специальной обуви, одежды СИЗ согласно норм	шт.	91	26,08	91	26,08	91	26,08	В течение года	Кладовщик, Главный инженер
2.	Обеспечение работников моющими и (или) обезвреживающими средствами согласно норм	кг.	11,9	2,02	11,9	2,02	11,9	2,02	В течение года	Кладовщик

средств индивидуальной защиты									года	электрик
4.	Проведение обязательных и периодических медицинских осмотров	чел	43	98,7	43	98,7	43	98,7	В течение года	Специалист по охране труда, начальник отдела кадров.
5.	Прохождения обучения вопросам охраны труда работников в учебных организациях.	чел.	-	-	2	3,6	-	-	До декабря 2024 г.	Специалист по охране труда.
6.	Организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников	раб. мест	-	-	-	-	2	15	До декабря 2024 г.	Главный инженер
	Итого:			128		131,6		158		

Приложение №2
к коллективному договору на 2023-2026гг.

ДЕРЖДАЮ:

Директор
Муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»
Н. В. Трухина
2023 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»

Ю.А.Бессараб

«16» 10 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий Муниципального автономного учреждения

**«Дворец культуры имени 1 Мая» работники, которых обязаны проходить
обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)**

№ п/п	Наименование профессии	Основание проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Периодичность осмотра (обследования)
1	2	3	4

I. Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

1.	Все работники при поступлении на работу	Абз. 2 статьи 231 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)	1 раз при поступлении на работу
----	---	---	---------------------------------

II. Проведение обязательных предварительных медицинских осмотров

1.	Директор	пункт 18 приложения № 2 к приказу Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020	1 раз в год
2.	Заместитель директора культурно-массовой работе	«Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»	
3.	Заместитель директора по технической работе		
4.	Художественный руководитель		
5.	Начальник отдела кадров		
6.	Специалист по охране труда		
7.	Юрисконсульт 2 категории		
8.	Главный бухгалтер		
9.	Ведущий бухгалтер		
10.	Бухгалтер		
11.	Ведущий экономист		
12.	Старший кассир (билетный)		
13.	Кассир (билетный)		
14.	Главный инженер		
15.	Инженер-электрик		
16.	Машинист сцены		
17.	Осветитель		
18.	Художник по свету 2 категории		
19.	Звукорежиссер 2 категории		
20.	Заведующий художественно-оформительским отделом		

1	2	3	4
21.	Художник		
22.	Заведующий костюмерной		
23.	Костюмер		
24.	Реквизитор		
25.	Кладовщик		
26.	Администратор		
27.	Заведующий отделом		
28.	Методист 2 категории		
29.	Контролер билетов		
30.	Методист 1 категории		
31.	Ведущий методист		
32.	Балетмейстер 1 категории		
33.	Руководитель кружка		
34.	Аккомпаниатор		
35.	Репетитор по балету 2 категории		
36.	Звукооператор 2 категории		
37.	Дирижер 1 категории		
38.	Хормейстер I категории		
39.	Концертмейстер по классу вокала 2 категории		
40.	Режиссер 1 категории		
41.	Репетитор цирковых номеров		
42.	Балетмейстер 2 категории		
43.	Ассистент балетмейстера 2 категории		

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»

Н. В. Трухина

2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работников Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая»,
которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств специальной защиты.

№ п/п	Профессия / должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год, шт., комплект	Основание
1	2	3	4	5
1.	Кладовщик. При работе с прочими грузами, материалами	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 49 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.	
2.	Осветитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Пункт. 118 Приложения 1 к Приказу Министерства

п/п			Норма выдачи на год, шт., комплект	Основание
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.	труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н
3.	Заведующий художественной оформительским отделом при выполнении художественно- оформительских работ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Пункт 40 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
		Головной убор	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
4.	Художник при выполнении художественно-оформительских работ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Пункт 40 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
		Головной убор	1 шт.	
		Перчатки с полимерным	6 пар	

п/п		Наименование СРЗ	Период выдачи на год, шт., комплект	Основание
		покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	6 пар До износа До износа	
5.	Инженер-электрик. При проведении работ: - в помещениях и открытых распределительных устройствах - на высоте На наружных работах зимой дополнительно:	Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами. Боты или галоши диэлектрические. Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный). Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке.	1 на 2 года Дежурные Дежурные 12 пар Дежурная 1 на 2 года	Пункт 32 Приложения 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25 апреля 2011 г. N 340н
6.	Уборщик территории При выполнении работ по	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	В соответствии с

п/п		Наименование СИ	Норма выдачи на год, шт., комплект	Основание
	<p>договору б/н от 01.08.2017 г. «О взаимодействии и сотрудничестве» заключённым между МАУ «ДК 1 Мая» и МКУ «Техноцентр учреждений культуры».</p> <p>При выполнении наружных работ зимой</p>	<p>механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подносок. Перчатки с полимерным покрытием. Щиток защитный лицевой или очки защитные.</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подносок или сапоги кожаные утепленные с защитным подносок, или валенки с резиновым низом.</p>	<p>1 пар 6 пар До износа До износа</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p>	<p>подпунктом "б" п. 1 примечаний к Приложению к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н</p>

п/п	Профессия / должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год, шт., комплект	Основание
7.	Машинист сцены	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1 пара	Приложение 13, п. 15 Постановление Минтруда России от 25.12.1997 N 66 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" Абзац (а; д) п. 1 примечания к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Рукавицы комбинированные	4 пары	
		Каска	До износа	
		Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный)	До износа	

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»



Н. В. Трухина
2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового коллектива
муниципального автономного учреждения
«Дворец культуры имени 1 Мая»

Ю.А.Бессараб
«16» 10 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работников Муниципального автономного учреждения «Дворец культуры имени 1 Мая»,
которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

№ п/п	Наименование профессии/долж- ность	Наименование, вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов.	Норма выдачи на одного работника в месяц	Основание
1.	Кладовщик При работе с прочими грузами, материалами	Мыло или жидкое моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Пункт 7 Приложения №1 Приказа Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих
2.	Осветитель	Мыло или жидкое моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	

	электрик	моющие средства, в том числе для мытья рук.	легкосмываемыми загрязнениями	мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
4.	Машинист сцены	Мыло или жидкые моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
5.	Заведующий художественной оформительским отделом при выполнении художественно оформительских работ	Мыло или жидкые моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
6.	Художник при выполнении художественно оформительских работ	Мыло или жидкые моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
7.	Уборщик территории	Мыло или жидкые моющие средства, в том числе для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. мыло туалетное или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
37 (тридцать семь) листов
Директор МАУ «ДК 1 Мая»

Н.В. Трухина



Председатель СТК

Ю.А. Бессараб