



**Содержание**

I. Общие положения .....	3
II. Трудовые отношения и трудовые договоры .....	4
III. Режим труда и отдыха.....	5
IV. Оплата и нормирование труда .....	8
V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров.....	9
VI. Охрана труда.....	10
VII. Социальные гарантии и льготы для работников .....	15
VIII. Обязательства .....	16
IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор .....	17
X. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон .....	17
Приложение 1 к коллективному договору.....	17
Приложение 2 к коллективному договору.....	18

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении «Культурно-досуговое объединение «Созвездие Конды»  
(наименование организации)

(далее – учреждение) заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор учреждения в лице Мотышева Михаила Валерьевича  
(должность руководителя, его фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице представителя Совета трудового коллектива Амышевой Раисы Витальевны.  
(профсоюзной организации / совета трудового коллектива)

1.2. Целью настоящего коллективного договора является создание для работников благоприятных условий труда, предоставление дополнительных гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с действующим законодательством, обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение уровня жизни работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.3.1 Работодатель обязуется:

- ✓ обеспечивать устойчивую деятельность организации;
- ✓ создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- ✓ обеспечивать сохранность имущества организации;
- ✓ учитывать мнение совета трудового коллектива.

(представителя работников) по проектам локальных актов, касающихся интересов работников.

1.3.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- ✓ защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации.

1.3.3. Работники обязуются:

- ✓ качественно и своевременно выполнять должностные обязанности по трудовому договору;
- ✓ способствовать повышению эффективности производства;
- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, окружным, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6.1. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания.

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

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

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

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации (при наличии), при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе,

повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзной организацией (при наличии).

2.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель совета трудового коллектива.

### III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, который устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка: пятидневная с двумя выходными днями, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников;

время начала и окончания работы:

08:30 часов – 18:00 часов для мужчин

08:30 часов – 17:12 часов для женщин;

время перерывов в работе:

12:00 часов – 13:30 часов.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителя совета трудового коллектива. (ст.190 ТК РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- 40 часов в неделю для мужчин;

- 36 часов в неделю для женщин.

3.4. Сменный график работы не устанавливается.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. *Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, является приложением №1 к коллективному договору.*

3.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному

распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения представителя совета трудового коллектива (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.10. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом совет трудового коллектива (ст. 74 ТК РФ).

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

3.12. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

3.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

3.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

3.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным

обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.17. Работодатель обязан предоставлять:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. (ст. 262 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ);

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ);

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 года № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»);

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, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок предоставления работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем, и прописываются в Правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 185.1. ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ.)

3.19. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда, утвержденным работодателем.

4.2. Размер заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда, с учётом постановлений Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П (с применением районного коэффициента и северной надбавки), от 11.04.2019 года № 17-П (без доплаты за ночную, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни), от 16.12.2019 года № 40-П (без доплаты за совмещение должностей).

Работодатель обязуется:

4.3. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «15» и «30» числа (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) (статья 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ).

4.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст. 152 ТК РФ).

4.6. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

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

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

## **V. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно известить совет трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также при равной производительности труда родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с советом трудового коллектива внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с работником, с предупреждением его о том не менее чем за 2 месяца.

## VI. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ

6.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в

эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.7. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.8. Оснащение средствами коллективной защиты (при необходимости).

6.1.9. Обучение по охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (для определенных категорий работников);
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (для определенных категорий работников);
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- проверку знания требований охраны труда.

6.1.10. Своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».

6.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров (для определенных категорий работников), обязательных психиатрических освидетельствований (для определенных категорий работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.15. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг для устранения такой угрозы.

6.1.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.17. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации с техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

Работа без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.1.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

6.1.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим

6.1.22. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников.

6.1.23 Формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации, совета трудового коллектива в количестве трёх человек.

6.1.24. Каждое подразделение аптечками для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий, комплектации согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 мая 2024 года № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

6.1.25. Соблюдение требования санитарных правил и норм СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года № 2.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда и обеспечить реализацию этих мероприятий.

6.2.3. Организовать работу ответственного за организацию работ по охране труда.

6.2.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации, предусмотренные законодательством:

а) дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ);

б) сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ);

в) доплату к тарифной ставке (окладу) (ст. 147 ТК РФ);

6.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ).

6.4. В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника. (ст. 216.1 ТК РФ).

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

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»);

- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

6.7. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

6.8.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.8.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

6.8.3. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и совет трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;

7.2.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно представлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о стаже и зарплате (доходе) работников;

### **VIII. Обязательства совета трудового коллектива.**

Совет трудового коллектива, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы.

8.3. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

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

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

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия.

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

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

8.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов совета трудового коллектива.

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

8.13. Организовать работу уполномоченных лиц совета трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий по охране труда,

предусмотренных настоящим коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.14. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях совета трудового коллектива, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

### **IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

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

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

### **X. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями.

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение 1  
к коллективному договору  
МКУ «КДО «Созвездие  
Конды»  
(наименование организации)  
на 2025 – 2028 годы

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем**

Администратор  
Специалист по методике клубной работы  
Культурорганизатор  
Режиссёр  
Руководитель кружка  
Распорядитель танцевального вечера  
Ведущий дискотек  
Заведующий костюмерной  
Главный бухгалтер  
Директор

**Приложение 2**  
к коллективному договору  
МКУ «КДО «Созвездие  
Конды»  
(наименование организации)  
на 2025 – 2028 годы

**Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени**

1. Несовершеннолетние.
2. Лица, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда III и IV степени.
3. Инвалиды I и II группы.
4. Женщины, работающие в сельской местности.
5. Женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
6. Иные работники, указанные в ч. 5 ст. 92 ТК РФ.