

Муниципальное бюджетное учреждение города Костромы

«Дом культуры «Селище»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

на 2020 - 2022 годы

Директор МБУ г. Костромы «Дом культуры «Селище»

Л.Е. Смирнова  дата 01 июля 2020 года

Председатель профсоюзной организации

Н.Л. Смирнова  дата 01 июля 2020 год

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Управление экономики  
Администрация города Костромы

Дата регистрации 29.07.2020

Регистрационный № 4175

Должностное лицо  
(регистратор)    
подпись / ФИО

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2020 – 2022 гг. в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Региональным отраслевым Соглашением между Департаментом культуры Костромской области и Костромской региональной профсоюзной организацией работников культуры на 2019 - 2021 год.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Дом культуры «Селище» в лице директора Смирновой Лилии Евгеньевны именуемый далее Работодатель, и работники организации, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией именуемой далее Профсоюз, в лице председателя профсоюзной организации Смирновой Нины Леонидовны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, но Профсоюз отстаивает интересы только членов профсоюза.

1.4. Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда Работников и его оплаты, рабочем времени, времени отдыха, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, охрана труда и здоровья Работников, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и имеющими отношение к трудовой функции Работника, всех вновь поступающих Работников до заключения (подписания) трудового договора. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения настоящего коллективного договора.

1.7. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения коллективом крайней меры их разрешения – забастовки.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.9. Коллективный договор заключен на 2020 – 2022 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.



## **II. Основные обязательства Работодателя, Работников и Профкома**

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Дом культуры «Селище», повышения уровня жизни.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения сотрудников;
- обеспечение сохранности имущества;
- исполнение выплат заработной платы в сроки, установленные настоящим договором;

Учитывать мнение Профкома по следующим, принимаемым в учреждении локальным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- утверждение графика отпусков;
- другие локальные акты учреждения, содержащие нормы трудового права.

2.2. Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, утвержденные в организации правила и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности муниципальное бюджетное учреждение города Костромы «Дом культуры «Селище»;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## **3. Трудовые отношения.**

3.1 Трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также индивидуальными трудовыми договорами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров не должны ухудшать положение Работника по сравнению с законодательством о труде и настоящим коллективным договором.



3.3. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по соглашению его сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде РФ.

3.4. При неисполнении Работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, Работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

3.5. Ликвидация организации, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение численности или штата Работников, или ухудшения условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления Профкома, в установленные законодательством сроки, проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (Работников)

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно (не менее чем за два месяца, а при угрозе массовых увольнений не менее чем за три месяца) представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей Работников и перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, (за исключением случаев предусмотренных пунктами 1, 5-8, 10 или 11 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.8. Расторжение трудового договора с Работником моложе 18 лет по инициативе Работодателя помимо общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда Костромской области и комиссии по делам несовершеннолетних.

3.9. Высвобождаемому Работнику предлагаются работа (вакантная должность) в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии такой работы – иная имеющаяся в организации вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

3.11. При увольнении Работника по сокращению численности или штата, с письменного согласия Работника, до истечения срока предупреждения об увольнении, Работодатель выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере среднемесячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.



3.12. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В организации устанавливается пятидневная, рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (согласно расписанию, утвержденному Работодателем. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, Работники могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Время начала работы – 09.30. Время окончания работы – 18.00. Обеденный перерыв – 30 минут с 12.00 – 12.30.

4.2. Режим рабочего времени в организации, и ежедневная продолжительность рабочего времени Работника устанавливается в соответствии с занимаемой должностью и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденными с учетом мнения Профкома.

4.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.4. В исключительных случаях в интересах коллектива, создания лучших условий для отдыха и по согласованию с Профкомом Работодатель может перенести день отдыха на другой день, чтоб объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с «правилами внутреннего распорядка» и не могут быть менее 30 минут.

Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В том числе, Работнику по его заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года по согласованию с Профкомом.

Работодатель обязуется до 18 декабря довести до сведения Работников согласованный график ежегодных отпусков. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой сумму ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.8. Правом на основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск пользуются: Работники моложе 18 лет - не менее 31 календарного дня.

Удлинение отпуска за счет переработки в течение рабочего года или за счет неиспользованных выходных дней, как правило, не допускается.

4.9. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.



До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него,

-Работникам в возрасте до восемнадцати лет, Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, в других случаях, предусмотренных

Федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

-Работникам в возрасте до восемнадцати лет

-Остальным категориям Работников в исключительных случаях, с согласия

Работника, отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. Также запрещается не предоставление любому Работнику ежегодного отпуска

По желанию Работников ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель

## **5. Оплата труда и вознаграждения.**

5.1.Работодатель обязуется оплачивать труд Работников согласно Положению об оплате труда Работников на основе действующего трудового законодательства и настоящего коллективного договора (прилагается).

5.2.Конкретный размер выплат стимулирующего характера, для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается директором учреждения.

Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива, утверждается приказом по учреждению.

В состав рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, (но не реже одного раза в квартал). Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании.

Все решения рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы рабочей группы хранятся 3 года. Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профсоюзной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения.

Основания для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видами выплат, норм и технические ошибки.



Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для работников устанавливается в процентах от должностного оклада.

5.3 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

5.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц на банковскую карту Работника 17 числа каждого месяца - аванс и 2 числа - окончательный расчет за месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начисления и удержания за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с доплатой 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день просрочки, начиная со следующего после установленного срока по день фактического расчета включительно.

5.6. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни, дополнительной (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий, должностей), районные коэффициенты к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.7. Премирование Работников организации производится в соответствии с согласованным с Профкомом Положением о порядке премирования Работников.

5.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.9. За все рабочее время, затрачиваемое нахождение периодических медицинских осмотров, Работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка.

Беременные женщины освобождаются от работ с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



## **6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.**

6.1. Работодатель дополнительно к установленным федеральным законом социальным льготам, гарантиям и компенсациям обеспечивает:

6.1.1. Предоставление отпуска 3 дня с сохранением среднего заработка по письменному заявлению Работника в следующих случаях:

- смерть супруга (и), члена семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- собственная свадьба;
- свадьба детей.

6.1.2. Предоставление ежегодного отпуска (1 день) за свой счет по письменному заявлению в День знаний (1 сентября) родителю, воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-3 класс).

6.2. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в фонд страхования, пенсионный фонд, фонд занятости населения, на обязательное медицинское страхование. ¶

## **7. Гарантии в области занятости.**

7.1. Коллективный договор устанавливает критерием массового сокращения в организации, когда оно составляет более 15 процентов от среднемесячной численности Работников в течение срока действия договора.

7.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата.

7.3. Работодатель обязуется принимать следующие меры по содействию занятости:

- обеспечивать выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации прав граждан на труд;
- при сокращении численности или штата Работников учреждения не допускать увольнения двух Работников из одной семьи;
- предоставлять высвобождаемым Работникам возможность поиска другой работы в рабочее время не менее 3-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы на период до двух месяцев;
- в случае невозможности предоставления рабочих мест высвобождаемым по сокращению численности или штата Работникам организации Работодатель вправе предусмотреть первоочередное увольнение временных Работников;
- предоставлять освобождающиеся рабочие места на предприятии в первую очередь Работникам своего предприятия, в том числе работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции;

7.4. Стороны также договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 20 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста; - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.



7.5. Работодатель обязуется своевременно, но не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представлять органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение, которого их намечено осуществить.

## **8. Социальные льготы и гарантии.**

8.1. Работодатель обеспечивает:

- обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- создание совместно с представительным органом работников комиссии по пенсионным вопросам;

- принятие мер по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно – цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи, либо магнитных носителях;

- выдачу работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право льготное пенсионное обеспечение;

- обновление Перечня рабочих мест, наименования профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

- предоставление в Пенсионный фонд Российской Федерации списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию

## **9. Охрана труда.**

9.1. Работодатель обязуется обеспечить:

9.1.1. Своевременное выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля, в установленные законодательством сроки. качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности Работников.

9.1.2. Соблюдение режима труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.3. В соответствии с установленными нормами обеспечивать Работников организации спецодеждой, и средствами индивидуальной защиты.

9.1.4. Соответствие локальной нормативной базы организации по охране труда нормативным актам, содержащим государственные требования по охране труда

9.1.5. Сохранение за Работниками места работы и средней заработной платы на время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений

Правил техники безопасности и охраны труда, возникших не по вине Работника.

9.1.6. Состояние условий труда на каждом рабочем месте, соответствует государственным требованиям охраны труда.



9.1.7.Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, проверку знаний и требований охраны труда.

9.1.8.Проведение специальной оценки условий труда, согласно, планов по учреждению.

9.1.9.За счет средств работодателя прохождение первичного и периодических ежегодных медицинских осмотров.

9.1.10.Исполнение соглашения по охране труда от 11.11. 2016 года № 2751.

9.2.Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1.Обеспечивать общественный контроль за созданием и соблюдением Работодателем безопасных и здоровых условий труда и принимать активное участие в реализации программ по улучшению условий труда Работников.

9.2.2.Принимать участие в разработке и последующем согласовании нормативно-технической документации по охране труда.

9.2.3.Оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда.

## **10. Обязательства профсоюзного комитета.**

10.1.Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства осуществлять:

10.1.1.Представительство и защиту интересов членов профсоюза, контроль за состоянием занятости, соблюдением законодательства о гарантиях в области занятости.

10.1.2.Организацию и ведение коллективных переговоров с Работодателем, заключение коллективного договора и контроль, за его выполнением. Своевременное принятие мер по снижению социальной напряженности, в, трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

10.1.3.Обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде, состоянием безопасности труда и охраны труда в соответствии с действующим законодательством и положениями коллективного договора.

10.1.4. При условии выполнения Работодателем данного коллективного договора и приложений к нему, принятие мер, исключающих трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

10.2.Профсоюзный комитет совместно с администрацией осуществляет контроль за выполнением условий настоящего коллективного договора.

10.3.По решению профсоюзного комитета за счет средств профбюджета членам профсоюза могут производиться следующие выплаты:

10.3.1.Оказание материальной помощи при предоставлении соответствующих документов:

-на ритуальные услуги в связи со смертью близких родственников (супруг(а), отец, мать, родители мужа, жены, дети, родные братья и сестры);

10.3.2.Обеспечение ценными подарками членов профсоюза:

-на юбилейные даты рождения;

-на бракосочетание самих работающих в организации;

-на рождение ребенка самого работающего в организации;



10.4.Профком обязуется обеспечить посещение больных, находящихся на листе временной нетрудоспособности более 2 недель с предоставлением материальной помощи, фиксируя посещения в журнале.

## **11. Гарантия деятельности профсоюзной организации.**

11.1Профком своей деятельностью способствует эффективной работе коллективе, между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины.

11.2.Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

11.3.Работодатель признает право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников, являющихся членами профсоюза, в сфере социально-трудовых отношений.

11.4.Работодатель содействует деятельности Профкома в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

11.5.Работодатель предоставляет бесплатно Профкому:

-в пользование помещение для проведения заседаний, хранения документации со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает его охрану, уборку, ремонт;

-выполнение машинописных и множительных работ.

11.6.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого Профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисления указанных средств.

11.7.Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Указанная информация предоставляется Профкому не позднее двух недель с момента получения Работодателем соответствующего запроса.

11.8.Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

11.9.Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения разногласий. Имеющиеся разногласия, рассматриваются Работодателем и Профкомом на совместном заседании, результаты которого оформляются протоколом.

11.10.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

-беспрепятственно посещать и осматривать подразделения организации;



-получать от Работодателя документы об условиях и оплате труда, соответствующие сведения и пояснения, проверять расчеты по заработной плате.

11.11.Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу соответствующие предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

11.12.Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома с правом совещательного голоса в органах управления учреждения.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

11.13.Через имеющиеся в организации средства информации Профком вправе информировать Работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

11.14.Работники, входящие в состав профсоюзного комитета организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета организации, а руководитель профсоюзного комитета организации – без предварительного согласия Костромской областной организации профсоюза работников культуры РФ.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета (Руководителя и его заместителей) допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Костромской областной организации профсоюза работников культуры РФ.

11.15.Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, должность (штатная единица), занимаемая председателем профкома не подлежит сокращению, за исключением случаев полной ликвидации организации, а также председатель профсоюзного комитета не может быть переведен в более низкую группу по оплате труда.

11.16.Члены профсоюзных органов не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, и также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы на период проведения соответствующих мероприятий.

11.17.Работодатель обязуется предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, возможность в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка выполнять общественные обязанности по мере необходимости не менее 2-х часов в неделю, согласно письменной заявки Председателя профсоюзного комитета.



## 12. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме».

12.1. Работодатель имеет право:

12.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

12.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

12.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

12.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

12.2. Работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

12.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

12.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

12.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

12.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

12.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

12.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

12.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

12.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

12.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; 12.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

12.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

12.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно - техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В настоящем документе пронумеровано



### 13. Заключительные положения.

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока

13.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Работники, представляют право профсоюзному комитету, согласовывать с Работодателем вопросы о внесении в настоящий коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только после обсуждения и утверждения их на собрании работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

13.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

13.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Смакошнев  
24.07.2020  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 год  
24.04.2020 г  
24.04.2020 г  
24.04.2020 г  
24.04.2020 г

Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев  
Смакошнев

Смакошнев АА.  
Смакошнев И.А.  
Смакошнев И.А.  
Верещагина Т.С.  
Смакошнев К.В.  
Смакошнев И.В.  
Смакошнев С.З.  
Смакошнев Д.И.  
Смакошнев А.Т.  
Смакошнев С.В.  
Смакошнев АА