

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО



В.В. Усов  
2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОГАУК «ДНТ «Авангард»



В.В. Волочинков  
2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**областного государственного автономного учреждения культуры**  
**«Дворец народного творчества «Авангард»**  
**(ОГАУК «ДНТ «Авангард»)**  
**на 2020 - 2023 годы**

Департамент труда и занятости  
населения Томской области  
Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 357  
25 05 2020

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду: Департамент труда и занятости населения Томской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 года

Руководитель органа по труду  
(уполномоченного органа)

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, имя и отчество (последнее при наличии))

\_\_\_\_\_ (подпись)

## Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Обеспечение занятости.....	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	6
Раздел 4. Оплата труда.....	7
Раздел 5. Социальные гарантии и компенсации.....	9
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.....	10
Раздел 7. Работа и поддержка молодых специалистов.....	11
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	12
Раздел 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	14
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	14
Раздел 11. Заключительные положения.....	15

### Приложения:

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников  
ОГАУК «ДНТ «Авангард» на 2020 – 2023 годы
- Приложение № 2. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 3. Штатное расписание ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 4. Положение о порядке образования и использования внебюджетных средств  
ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 5. Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств  
индивидуальной защиты работников ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 6. Положение об оплате труда директора ОГАУК «ДНТ «Авангард»,  
его заместителей и главного бухгалтера
- Приложение № 7. Положение по оплате труда работников ОГАУК «ДНТ «Авангард»,  
финансируемого из областного бюджета, подведомственного  
Департаменту по культуре Томской области
- Приложение № 8. Положение о наградах ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 9. Положение о клубных формированиях ОГАУК «ДНТ «Авангард»
- Приложение № 10. Положение о постоянной комиссии по работе среди молодежи  
профсоюзного комитета ОГАУК «ДНТ «Авангард»



## Раздел 1. Общие положения

### 1. Правовые основы коллективного договора.

На основании Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работодатель и работники заключили настоящий договор.

2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшения деятельности учреждения, выполнения требований трудового законодательства.

### 3. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

ОГАУК «ДНТ «Авангард» в лице директора, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «работодатель», и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «профком».

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30 ТК РФ).

### 4. Предмет договора.

4.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

4.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

4.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого тарифного, областного и городского соглашений, отраслевого территориального Соглашения.

4.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

4.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников

#### работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение представителей работников по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;

#### профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их условий труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора и других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

#### работники обязуются:

- выполнять свои обязанности согласно трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;



- содействовать улучшению качества мероприятий, повышению производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права друг друга;
- участвовать в работах по благоустройству и озеленению территории, прилегающей к учреждению.

#### 5. Сфера действия договора.

5.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ОГАУК «ДНТ «Авангард» в соответствии с ч. 3 ст. 43 ТК РФ.

5.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует на протяжении всего срока.

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

5.4. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ОГАУК «ДНТ «Авангард» в течение трех дней после его подписания.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

5.5. Работодатель обязуется вступить в объединение работодателей либо письменно уполномочить объединение представлять его интересы в отношениях по социальному партнерству при коллективных переговорах и заключении соответствующих соглашений.

5.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

5.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

5.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

5.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

5.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

5.12. Локальные нормативные акты ОГАУК «ДНТ «Авангард», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

5.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

5.15. Приложения к коллективному договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

## Раздел 2. Обеспечение занятости

6. Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключенного в письменной форме (ст. 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

7. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для



замещения временно отсутствующего работника, на период выполнения временных работ, с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству, с руководителем (заместителем руководителя, главным бухгалтером) учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и иными соглашениями, распространяющимися на учреждение настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать работой в течение действия трудового договора.

9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

11. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается (ст. 72 ТК РФ).

12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизации, а также сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием профкома или другого представительного органа работников.

13. Работодатель и профком или другой представительный орган работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизаций, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

14. Ликвидация учреждения, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществляются только после предварительного уведомления представителей работников (не менее чем за три месяца) и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

15. Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 или более человек в течение 30 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

16. Работодатель обязуется не позднее чем за два месяца (в случае массового высвобождения не менее чем за три месяца) сообщить в органы службы занятости населения сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника по соответствующей форме (согласно приложения № 2 к Постановлению Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюз или другой представительный орган работников предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

18. При сокращении штата не допускается увольнение одновременно двух членов одной семьи.

19. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работники, имеющие детей в возрасте до 10 лет.

20. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

21. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти обучение и приобрести другую профессию.



22. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора, по инициативе работодателя, возможно только при сокращении численности или штата работников (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

23. Работодатель обязуется в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, введении режима неполного рабочего времени, а также информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), сведения о применении процедур о несостоятельности (банкротстве) (ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

24. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

25. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

### Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

26. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ОГАУК «ДНТ «Авангард» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

27. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников может быть установлена сокращенная рабочая неделя (ст. 92 ТК РФ).

28. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем, помимо случаев, указанных в ст. 93 ТК РФ.

29. Стороны установили, что право на сокращенную продолжительность рабочего времени, помимо лиц, указанных в ст. 94 ТК РФ, также имеют работники, частично утратившие профессиональную работоспособность на производстве.

30. Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

31. Продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных дней сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

32. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

33. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома или другого представительного органа (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

35. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

36. 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 которого составляет 7 календарных дней, к ним относятся должности:

- слесарь-сантехник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- водитель автомобиля;
- заведующий свето-звуковым отделом;
- звукорежиссер;
- уборщик территории;
- уборщик служебных помещений.

37. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

38. Работодатель предоставляет дополнительные 2 календарных дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, в случае, если работник в течение календарного года работал без предоставления к оплате листков нетрудоспособности (не был на больничном в течение своего рабочего года).

39. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ) предоставляется:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в год;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида – до 14 календарных дней в год;
- работникам для ухода за престарелыми родителями.

40. Находясь в ежегодном отпуске, в случае болезни, сотрудник обязан в течение одного дня оповестить работодателя.

41. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Продление ежегодного отпуска на основании листа нетрудоспособности оформляется приказом.

#### Раздел 4. Оплата труда

44. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности работы учреждения, внедрения инновационных программ и технологий, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

45. В заработную плату работников включаются должностной оклад, устанавливаемый штатным расписанием, надбавки, установленные законом и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Томской области, настоящим коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами, другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

46. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и (или) не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральным законом сохранилось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и (или) выполненному объему работы.

47. Оплата труда, размеры доплат и надбавок к должностным окладам и премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГАУК «ДНТ «Авангард» (Приложение № 7).

48. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления денежных средств на банковскую карту, банковский счет работника.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме, выдается



расчетный листок на руки за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общие денежные суммы, подлежащей выплате.

49. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 %;
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 %;
- класс условий труда (вредный) 4 – 12 %.

50. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

51. При совмещении профессий (должностей), выполнения работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам), размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ), но в размере не менее 20%.

52. За профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания работникам устанавливаются надбавки к тарифным ставкам (окладам) (Приложение № 7). Размеры надбавок определяются работодателем.

53. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал, год в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 7).

54. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

55. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

56. Исчисление средней заработной платы по всем основаниям производится из фактического заработка с учетом всех предусмотренных систем оплаты труда за последние двенадцать месяцев.

57. При наличии задолженности по заработной плате и другим выплатам работникам учреждения работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает график погашения этой задолженности. Задолженность по заработной плате выплачивают с учетом денежной компенсации в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

58. Работа в выходные или праздничные дни оформляется приказом директора учреждения. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 №206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, за работниками учреждения сохраняется заработная плата в обычном, а не в повышенном размере (равна должностному окладу).

59. За работу в ночное время (вахтеры, дежурные по зданию) согласно Постановлению



Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 оплата труда работника повышается в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00).

60. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

61. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (ст. 142 ТК РФ).

62. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1 % (одного процента) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

### Раздел 5. Социальные гарантии и компенсации

63. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

64. Работодатель обязуется:

64.1. Обеспечивать право работников на обязательное 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.

64.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

64.3. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения.

64.4. В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждения культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

64.5. Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждении, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на областном уровне, в том числе в соответствии с Законом Томской области от 13 июня 2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

Все виды дополнительных отпусков, предусмотренные статьей 173 ТК РФ, с сохранением среднего заработка при условии, если они были направлены на обучение работодателем или поступили самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивают эти программы.



По ходатайству профкома оказывается материальная помощь молодым работникам при рождении ребенка.

64.6. Многодетным и одиноким матерям предоставляется право первоочередного получения льготных путевок в детские оздоровительные лагеря.

64.7. Работодатель выделяет транспорт работникам учреждения для хозяйственно-бытовых нужд, в весенне-осеннее время года для садово-огороднических работ по льготным тарифам.

65. Стороны коллективного договора договорились вести активную работу по организации здорового образа жизни, развитию физкультуры и спорта, вовлечению трудящихся в массовые спортивные соревнования.

66. Стороны договорились в целях закрепления в учреждении молодых кадров разработать соответствующие мероприятия (программы), финансирование которых осуществляется работодателем, профкомом или другим представительным органом.

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья

67. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

68. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении, в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

69. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

70. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома или другого представительного органа инструкции по охране труда для работников;

- иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой деятельности;

- проводить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медосмотры (Приказ Минздрава России от 13.12.2019 № 1032н «О внесении изменений в приложения № 1, 2 и 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и (или) опасными условиями труда»);

- обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты, смывающих средств работникам, согласно типовых норм бесплатной выдачи (Приложение №5)

71. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

72. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

73. К работе не допускаются лица не прошедшие в установленном порядке периодический медицинский осмотр обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

74. Специалист по охране труда совместно с представителем профсоюзной организаций работников и руководителями отделов постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны



труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

75. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания в учреждении, не обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине органом государственного надзора и контроля, за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

76. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- обязательно проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медосмотры (Приказ Минздрава России от 13.12.2019 № 1032н «О внесении изменений в приложения № 1, 2 и 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и (или) опасными условиями труда»);
- иметь личную медицинскую книжку, деятельность которых связана с обучением детей (Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 «О личной медицинской книжке и санпаспорте, письмо Департамента Госсанэпиднадзора Минздрава РФ от 07.08.00 № 1100/2196-0-117 «О направлении перечня профессий», ТК РФ гл. 34);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

77. Работодатель и профком обязуются:

- направлять в оздоровительные учреждения работников, остро нуждающихся в лечении и профилактике заболеваний (по мере возможности).
- организовывать отдых детей работников учреждения, направляя их в детские оздоровительные лагеря (по мере возможности).
- выделять рабочие места для беременных женщин, нуждающихся в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов;

78. Работодатель обязуется:

- обеспечивать специалиста по охране труда правилами, инструкциями и другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- специалист по охране труда не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу, уволен по инициативе работодателя без предварительного согласия с профкомом или другим представительным органом.
- специалист по охране труда может быть материально поощрен из средств учреждения или первичной профсоюзной организации за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда.

## **Раздел 7. Работа и поддержка молодых специалистов**

79. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к деятельности;



В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (ст. 377 ТК РФ).

84.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

84.3. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

84.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

84.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

84.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

84.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

85. Стороны договорились о том, что выборный профсоюзный орган проводит свои мероприятия в рабочее время только в том случае, если затрагиваются следующие вопросы:

- переговоры с администрацией по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, контролю за его исполнением;

- заседания профкома;

- заседания комиссий профкома;

- рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюза и других работников.

86. Профсоюзный комитет вносит предложения работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений.

87. Работодатель обязуется в течение месяца рассмотреть и дать мотивированный ответ на предложения профсоюзной организации.

88. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения профсоюза или другого представительного органа.

Проекты соответствующих решений направляются в профсоюз не менее чем за две недели до принятия, в течение недели профсоюз должен дать мотивированный ответ работодателю.

Невыполнение настоящих требований любой стороной дает основание признать локальный нормативный акт недействительным.

89. С учетом мнения профкома производится:

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

- утверждение должностных инструкций работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

90. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение графика дополнительных отпусков;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.



91. С предварительного согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения работников, являющихся членами Профсоюза;
  - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 39, ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
  - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза;
  - привлечение к сверхурочным работам;
  - принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

### **Раздел 9. Обязательства первичной профсоюзной организации**

92. Профком обязуется:

- 92.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.
- 92.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 92.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 92.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.
- 92.5. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 92.6. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.
- 92.7. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 92.8. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.
- 92.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.
- 92.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения.

### **Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора**

93. Стороны договорились:

- 93.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 93.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 93.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.
- 93.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).



## Раздел 11. Заключительные положения

94. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

95. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

96. Работодатель изготавливает копии принятого коллективного договора и представляет его в течение 7 дней с момента подписания в Департамент труда и занятости населения Томской области для уведомительной регистрации.

97. Работодатель обязуется предоставить копии коллективного договора в следующие структурные подразделения учреждения:

- бухгалтерию (для предоставления необходимых льгот, гарантий, компенсаций);
- отдел кадров (для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников);
- профком (для контроля за его исполнением).

98. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем коллективном договоре.

99. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

100. Стороны два раза в год - по итогам работы первого полугодия и года отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

101. Профком в целях осуществления контроля за соблюдением положений настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о выполнении конкретных пунктов коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; ежеквартально рассматривает ход выполнения коллективного договора по отдельным разделам, пунктам на расширенных заседаниях профкома и администрации, заслушивает администрацию о ходе выполнения положений и обязательств коллективного договора.

102. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством:

- дисциплинарную, материальную и возмещают моральный вред, причиненный работнику в соответствии со ст.ст. 192, 236, 237 ТК РФ;



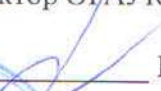
- административную - за нарушение законодательства о труде (ст. 5.27 КоАП РФ) в размере от одной до пяти тысяч рублей при возложении ответственности на должностное лицо;
- уголовную в соответствии со ст. 145 (1) Уголовного кодекса Российской Федерации.

От работников:  
Председатель ППО

  
\_\_\_\_\_ В.В. Усов  
\_\_\_\_\_ 2020 г.



От работодателя:  
Директор ОГАУК «ДНТ «Авангард»

  
\_\_\_\_\_ В.В. Волочинков  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

