

Зарегистрировано:

Государственное казенное учреждение
Территориальный центр занятости населения
города Михайловка Волгоградской области



2026 г. № 15-2026-ДКВ

Handwritten signature and date

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение «Городской Дворец культуры»

на «12» февраля 2026 г. – «11» февраля 2029 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников
«12» февраля 2026 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «12» февраля 2026 г.

От работодателя

От работников

Директор:

Представитель работников:

Handwritten signature of N.N. Kononova
Н.Н. Коновалова/
МП
Муниципальное бюджетное учреждение
Городской Дворец культуры
«12» февраля 2026 г.

Handwritten signature of D.A. Doronin
/Д.А. Доронин/
«12» февраля 2026 г.

г. Михайловка, 2026 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором муниципального бюджетного учреждения «Городской Дворец культуры» (далее – МБУ ГДК), в лице директора Коноваловой Натальи Николаевны и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные профсоюзной организацией МБУ ГДК, именуемой далее «Представитель работников», в лице его председателя Доронина Дмитрия Алексеевича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения сотрудников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.5. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.)

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение качества предоставляемых государственных услуг, повышение производительности труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.5 предоставлять уполномоченному лицу от имени работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.6 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.8 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

2.3. Работники обязуются:

2.3.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.3.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3 способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

2.3.5 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.3.6 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.3.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.3.9 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.10 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5. Работники имеют право на:

2.5.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.5.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.5.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.5.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.5.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через уполномоченного трудовым коллективом, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.5.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.5.12 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.13 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, который хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*). Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.4 сообщать в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Для работников кинозала МБУ ГДК устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - понедельник. Работники кинозала работают в сменном режиме, продолжительность смены 12 часов. Режим и очередность рабочей смены определяется графиком работ. Работники учреждения обязаны соблюдать режим рабочего времени.

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

4.4. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия сотрудника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного учреждения.

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. День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. (ст. 153 ТК РФ)

4.5. Установить категории работников, в соответствии с «Положением о дистанционной (удаленной работе)», имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу:

- беременные женщины,
- работающие пенсионеры,
- работники, имеющие хронические заболевания,
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет,
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе,
- инвалиды.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, время и продолжительность перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ)». В соответствии со ст. 136. ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работодатель ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- несовершеннолетние;
- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- беременные перед или после отпуска по беременности и родам;
- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет. Льгота действует пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность;
- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернойбыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды; вследствие чернойбыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы
- один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности;
- сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

5.3. Учреждение предоставляет сотрудникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, сотрудникам — одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, сотрудникам-отцам,

воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, сотрудникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на основании письменного заявления работника. Переносить этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

5.4. Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Предоставление женщинам с детьми (ребенком), работающим в сельской местности, по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

Предоставление работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, по его письменному заявлению ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней;

На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда сотрудников МБУ ГДК включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовых договорах об оплате труда. Заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем (ст. ст. 135, 143 ТК РФ).

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже федерального минимального размера труда.

6.4. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором 16 и 01 числа месяца следующего за месяцем начисления, пропорционально отработанному времени;

6.5. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчета заработной платы утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 142 ТК РФ). Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т. п.).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере процентной ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право уменьшить сумму стимулирующих выплат в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы стимулирующих надбавок не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы Работника более чем на 20%. Привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности осуществляется Работодателем в случаях совершения дисциплинарных проступков, включая:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на работника трудовых обязанностей, зафиксированных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями работодателя;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня или смены независимо от продолжительности отсутствия

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества работодателя, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее создание угрозы жизни и здоровью окружающих лиц;
- грубое нарушение субординации, проявляющееся в неподчинении законным требованиям непосредственного начальника или злоупотреблении полномочиями, предоставленными должностью;
- иные случаи грубых нарушений трудовой дисциплины, установленные федеральными законами и внутренними нормативными актами организации.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить следующие меры дисциплинарной ответственности:

- замечание.
- выговор.
- увольнение по соответствующему основанию.

Применение нескольких мер одновременно не допускается. Выбор конкретной меры зависит от характера и степени вины работника, обстоятельств совершения проступка, а также предшествующего поведения сотрудника.

Перед применением дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение, которое предоставляется в течение двух рабочих дней. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. После рассмотрения объяснений работника, изучения обстоятельств происшествия, оценки тяжести нарушения и возможных последствий, принимается решение о мере дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Наказание оформляется приказом (распоряжением) работодателя, копия которого вручается работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном законом порядке, в частности путём обращения в органы государственной инспекции труда или судебные инстанции. Повторное привлечение к дисциплинарной ответственности за тот же самый проступок недопустимо.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение указанного срока работник не совершил нового дисциплинарного проступка, оно считается снятым автоматически. Помимо основного дисциплинарного взыскания, работодатель вправе временно ограничить или сократить выплату стимулирующих вознаграждений и компенсаций (бонусов, премий и др.) сотрудникам, допустившим серьезные нарушения трудовой дисциплины.

Контроль за соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий возлагается на профсоюзный комитет и отдел кадров. Любые нарушения процедур влечет отмену принятых решений и восстановление нарушенных прав работника. В остальном, что не оговорено в настоящем коллективном договоре, Работодатель обязан руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административного общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасностью работ.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, ознакомление и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.2 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.3.3 обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. (ст. 212 ТК РФ).

7.3.4 проводить специальную оценку условий труда;

7.3.5. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

7.4.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.4.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

7.4.5 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. Культура, спорт, быт

8.1. Работодатель и представитель трудового коллектива способствует организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.2. Работодатель обязуется для организации горячего питания сотрудников оснастить бытовое помещение электрочайником и холодильником.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый или отпуск без сохранения заработной платы (на усмотрение руководителя) до 5-ти дней в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- рождения ребенка;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

9.1.2. предоставлять работнику, имеющему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), по его письменному заявлению дополнительного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября);

9.1.3 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти, в соответствии с действующим Положением об оплате труда;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев, в соответствии с действующим Положением об оплате труда;

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания с «12» декабря 2026 года.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также ознакомить с ним вновь поступающих работников.

Директор МБУ ГДК



Представитель работников:

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

И.И. Иванова
И.И. Иванова

Директор МВУ ГЛК

И.И. Иванова
И.И. Иванова

