

Представитель работодателя –
Директор ГБПОУ РМ
«Саранское художественное
училище имени Ф.В. Сычкова»

 Дырин Ю.А.

«19» июня 2025 г.

Представитель работников -
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РМ «Саранское
художественное училище
имени Ф.В. Сычкова»

 Морозова А.Н.

«19» июня 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения**

Республики Мордовия

«Саранское художественное училище имени Ф. В. Сычкова»

на 2025-2027 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива

«19» июня 2025 года

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий коллективный договор.

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа организации возможна только на основе социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений между работниками и работодателем (и их представителями), направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова» далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Саранского художественного училища имени Ф.В. Сычкова, далее «Профсоюз», в лице председателя Морозовой Анны Николаевны, и работодатель ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова» (далее «Работодатель») в лице директора Дырина Юрия Александровича, действующего на основании Устава.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- Отраслевого соглашения между Министерством культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2025 годы.

- Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия». Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2025-2027 годы (далее Соглашение).

1.4. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа организации.

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения активных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию сторон социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.6. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

1.7. Коллективный договор заключен на 2025 - 2027 годы, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до принятия нового договора.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка училища, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать предоставления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- организовать проведение за счет собственных средств ежегодных периодических медицинских осмотров (ст.214 ТК РФ).

2.3. Права работников

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, спланиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организации (ст.47 Закона «Об образовании»).

2.4. Обязанности работников

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в

течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст.215 ТК РФ);

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обязуется:

Заключать трудовые договоры в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику, другой хранить в организации.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Уведомлять работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

При введении, с учетом мнения профкома Профсоюза, режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, обеспечивать занятость работников не менее 36 часов в неделю.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

3.3. Проведение сокращения численности или штата осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения: снижение административно-управленческих расходов, временное ограничение приема кадров и другие.

3.4. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ГК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время - не менее 2х часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы. Расторжение трудового договора без принятия указанной меры не допускается.

3.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до семнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1.5-8.10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

3.7. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2.3. или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить только по согласованию с профкомом Профсоюза.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

4.1. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника. по согласованию с Профкомом определяет формы, место, сроки профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или тарификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными - нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять возможность для повышения квалификации работников не реже чем один раз в 3 года;

- проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет;

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196;

- создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории;

- при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

4.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 173-177 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Рабочее время и время отдыха в учреждении установлено Правилами внутреннего распорядка, учебным планом, учебным расписанием.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для административно-управленческого и технического персонала - 40-часовая рабочая неделя.

5.3. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

5.4. В соответствии с Соглашением в учреждении предусмотрено сокращение продолжительности рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.5. Работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до семнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 193 ТК РФ);

- по заявлению женщины, имеющей ребенка до 3 лет, или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком, время их нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).;

- по соглашению между работником и работодателем.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- административно-хозяйственному персоналу - 28 календарных дней;
- педагогическим - удлиненный - 56 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков для административно-управленческого и технического персонала определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, для педагогов - учебным планом учреждения.

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

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

5.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника Может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. А также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.9. В соответствии со статьей 119 ТК РФ и Постановлением Правительства РМ от 29 декабря 2003 г. № 545 работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в календарных днях):

директор - 3 дня;

заместитель директора по учебной работе - 3 дня;

заместитель директора по хозяйственной работе - 12 дней;

заведующий школой креативных индустрий - 3 дня;

инспектор по кадрам - 12 дней;

секретарь учебной части - 12 дней.

5.10. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в следующих случаях;

- при рождении или усыновлении ребенка - 3 дня;
- при вступлении в брак работника или его детей - 3 дня;
- в юбилей (женщинам - 50. 55. 60. 70. 80 лет. мужчинам - 50. 60. 70. 80 лет) - 2 дня;

- по случаю смерти близких родственников (муж. жена, родители, дети) - 3 дня;

- при переезде на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- работникам, чьи лета идут в 1-4-й классы школы - в первый день учебного года 1 день;

- всем работникам в день своего рождения, если этот день не является выходным днем – день.

5.11. В соответствии с Соглашением Работодатель предоставляет возможность женщинам родителям) 1 раз в месяц на основании письменного заявления посещения с ребенком профильных специалистов учреждений здравоохранения с сохранением заработной платы;

5.12 На основании статьи 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников училища осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова».

6.2. Работодатель обязуется:

Согласовывать изменения штатного расписания с Профсоюзом.

Своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты выдавать расчетный листок.

6.3. Заработная плата работников училища состоит из базового оклада, повышающих коэффициентов по занимаемой должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера на основании Положения по оплате труда.

6.4. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц на указанный работником счет в банке:

- за первую половину месяца – 23 числа текущего периода за фактические отработанное время;

- за вторую половину месяца – 9 числа следующего за отработанным месяца

6.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.6. До 40 % от доходов учреждения, полученных от коммерческой деятельности, направляется на премирование работников.

6.7. При нарушении Работодателей установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

7.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет (основании ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ). Порядок и сроки

проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем и Профсоюзом.

7.3. В учреждении действует комиссия по охране труда из 3 человек.

7.4. Работодатель и Профсоюз реализуют мероприятия по охране труда.

7.5. Работодатель обязан обеспечить:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе

обучения безопасным методам и приемам выполненных работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-

бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда. 7.6. Работники обязаны: - соблюдать требования охраны труда;

7.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методом и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам из средств выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда или из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, в следующих случаях и размерах:

- в связи со смертью близких родственников - от 3000 руб.

- в связи с длительной болезнью работника (более 3 месяцев) - от 3000 руб.
- в связи с бракосочетанием работника - от 3000 руб.
- в связи с рождением ребенка - от 3000 руб.
- в связи с юбилеем работника (50. 60. 70-летие) - от 3000 руб.
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профсоюза.

8.2. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работе работников учреждения и членов семей.

8.3. Работодатель и Профсоюз обеспечивают детей работников новогодними подарками и (или) билетам и на новогоднее представление.

8.4. Профсоюз оказывает содействие работникам - членам профсоюза в приобретении карт для участия в программе «Профдисконт», дающей скидки на товары и услуги;

8.5. Профсоюз оказывает содействие работникам - членам профсоюза а приобретении для себя и членов своей семьи санаторно-курортных путевок по льготной стоимости через ЗАО «Профкурорт».

9. ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её профорганов. а также реализации законных прав работников и их представителей в соответствии с главой 58 ГК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

Работодатель обязуется:

Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Представлять представителям работников в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Представить профкому Профсоюза данные статистической отчетности (копии) по согласованному перечню.

Не вмешиваться в деятельность профорганизаций Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений. ограничивающих их права и деятельность, предоставлять их органам в бесплатное пользование помещения, мебель, средства внутренней и

междугородней связи, производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов. необходимых для их работы, не ограничивать пользование многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания и печати.

9.2 Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по распределению стимулирующей части оплаты труда, по аттестации, по реорганизации, ши учреждения, но охране труда, по специальной оценке, условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

9.3. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения не чем за 3 дня.

9.4. В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель бесплатно перечисляет удерживаемый ежемесячно 1% профсоюзных взносов с начисленной заработной платы членов профсоюза на счет Мордовской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры в полном объеме под гарантию возврата 60% поступивших на счет Рескома средств наличными (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых ПАО Банком ВТБ за обналичивание денежных средств) в кассу Профсоюза.

Работодатель не вправе задерживать перечисление профвзносов.

9.5. Предоставлять членам профсоюзных органов Профсоюза (членам профкома), освобожденным от основной работы, не менее 4-х часов в неделю для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей.

9.6. Работа в качестве председателя Профсоюза признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работника. Работодатель предоставляет председателю дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней.

9.7. Работодатель освобождает от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной учебы участников этих мероприятий, на время полной продолжительности проводимых мероприятий с сохранением среднего заработка и расходы по командировке.

9.8. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ председателя Профсоюза, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанного работника, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 5-тидневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Стороны коллективного договора отчитываются о результатах его выполнения на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Стороны договорились, что переговоры по заключению коллективного договора на новый срок будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.5. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.