

Работодатель

Представитель СТК

  
Орлова О.А.

Директор МАУК КГО Кинотеатр «Феникс»

  
Першин В.И.

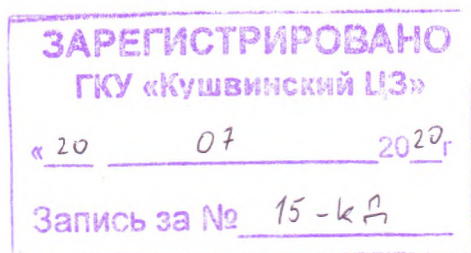


## Коллективный договор

муниципального автономного учреждения культуры

Кушвинского городского округа Кинотеатр «Феникс»

от 14.07.2020г.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор, заключенный между работниками и Работодателем (далее по тексту – Стороны) в лице их представителей, является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении культуры Кушвинского городского округа Кинотеатр «Феникс» (далее по тексту – Учреждение, Работодатель).
- 1.2. Представителями Сторон настоящего Коллективного договора выступают: – от лица Учреждения – директор Першин Владимир Иванович; – от лица работников Учреждения – председатель Совета трудового коллектива Орлова Ольга Алексеевна.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Учреждения. Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Учреждения.
- 1.4. Стороны намерены проводить политику, направленную на развитие кадрового потенциала, реализацию принципов достойной оплаты труда, обеспечение социальной справедливости, ответственности и социального партнерства.
- 1.5. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения его типа, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При смене формы собственности Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства культуры Свердловской области, Уставом Учреждения. В случае изменения (издания новых, отмены) нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного договора, применению подлежат действующие нормативные правовые акты.
- 1.8. Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Учреждения, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативных правовых актов Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Учреждение, права и обязанности Сторон.
- 1.9. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора

любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме к другой Стороне с мотивированным предложением о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в установленном для его заключения порядке.

1.10. В течение четырнадцати календарных дней после уведомительной регистрации настоящий Коллективный договор подлежит размещению на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее по тексту – сайт Учреждения),

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются: 1) способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Учреждения, в том числе повышению качества услуг; 2) участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Учреждении; 3) соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности; 4) стремиться к урегулированию возникающих в Учреждении конфликтов, индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе переговоров.

2.2. Работники обязуются: 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Учреждения; 2) не допускать нанесения ущерба имуществу Учреждения, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы; 3) активно участвовать в работе собраний и конференций работников, иных общих мероприятиях, проводимых в Учреждении; 4) при наличии оснований, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать требования, связанные с режимом государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны; 5) соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, антитеррористической, экологической и общей безопасности, предусмотренные нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими в Учреждении нормами и правилами; 6) воздерживаться от участия в коллективных трудовых спорах при выполнении Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором; 7) обеспечивать участие своих представителей в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором; 8) знакомиться с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения в случаях и в порядке, определенных требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, а также организационно-распорядительными документами Учреждения; 9) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется: 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права,

Устав Учреждения, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Учреждения, настоящий Коллективный договор; 2) создать условия для ознакомления работников с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, в том числе путем размещения их текстов (с учетом изменений и дополнений) на сайте Учреждения; 3) не допускать ухудшения условий труда, отдыха и питания работников, в том числе в процессе принятия и реализации управленческих, финансово-хозяйственных и иных решений; 4) обеспечивать надлежащее санитарное и санитарно-эпидемиологическое состояние зданий и помещений Учреждения; 5) осуществлять оперативное размещение на сайте Учреждения актуальной информации о деятельности Учреждения, иной информации, включая тексты принятых локальных нормативных актов, которые могут быть в открытом доступе; 6) осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение расходов на оплату труда и иных расходов, связанных с трудовыми отношениями, гарантий работников, предусмотренных настоящим Коллективным договором; 7) обеспечивать участие представителей Работодателя в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором; 8) создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников, в том числе обеспечивать работникам возможность получать информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат, путем включения данной информации в ежегодный отчет о проделанной работе; 9) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения;

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

3.1. В целях развития социального партнерства каждая из Сторон обязуется: 1) сотрудничать с другой Стороной в рамках реализации нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, в том числе строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства с соблюдением гарантий, предусмотренных для представительных органов работников; 2) осуществлять коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, проводить надзорно-контрольные мероприятия, направленные на выявление и пресечение нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, обеспечивать участие своих представителей в работе при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора; 3) признавать право другой Стороны на предъявление справедливых и взаимных требований, а также использовать возможности договорного процесса с целью учета общих интересов, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров и недопущения социальной напряженности в Учреждении; 4) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, обеспечения и усиления

гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования его локальных нормативных актов, другим социально значимым вопросам; 5) обеспечивать регулярное и полное информирование другой Стороны по всем вопросам, относящимся к исполнению настоящего Коллективного договора; 6) предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников; 7) обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора.

3.2. Каждая из Сторон настоящего Коллективного договора признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, компромиссов или договоренностей.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности: 1) обеспечение соблюдения требований нормативных правовых актов Российской Федерации при разработке и внедрении локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Учреждения; 2) содействие повышению профессиональной квалификации работников Учреждения.

3.4. В целях развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Учреждением Работодатель обязуется: 1) информировать представителей работников о действующих и (или) готовящихся к принятию локальных нормативных актов Учреждения, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий; 2) создавать условия для участия представителей работников в работе коллегиальных органов управления Учреждения, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы работников; 3) в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами Учреждения, учитывать мнение представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов; 4) по письменному обращению представительного органа работников Учреждения предоставлять им информацию (сведения) по вопросам численности и состава работников, условий труда (включая показатели по охране труда), заработной платы (в том числе о размерах средней заработной платы по категориям работников, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы), планирования и проведения мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, оздоровления, иным вопросам в обезличенной форме, а в отношении конкретного работника – при наличии его согласия, если иное не установлено соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Для целей развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Учреждением представительный

орган обязуются: 1) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов его локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников; 2) оказывать помощь работникам Учреждения путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда, принятых Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; 3) содействовать предотвращению возникновения в Учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором; 4) способствовать созданию работникам комфортных условий труда и повышению их заинтересованности в эффективном труде, в том числе посредством реализации программ и проведения мероприятий социальной направленности, проведения информационно-пропагандистских кампаний; 5) участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе принимать участие в разработке и (или) проведении экспертизы проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Учреждения, затрагивающих права и интересы работников; б) обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Учреждения, комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

#### 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются Уставом Учреждения, локальными нормативными актами, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), организационно-распорядительными документами Учреждения, трудовым договором.

4.2. Основным документом, регулирующим отношения работника с Учреждением, является трудовой договор, заключаемый в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда. Работодатель обеспечивает заключение с каждым работником Учреждения трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также гарантии и меры социальной поддержки.

4.3. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. До заключения трудового договора Работодатель обязан ознакомить лицо, принимаемое на работу, с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Учреждения и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой

деятельностью работника. Факт ознакомления подтверждается подписью соответствующего работника.

4.5. Работодатель обеспечивает своевременное в письменной форме уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудовых договоров (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), иных выплат) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам об их изменении (дополнении).

4.6. Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой им должности (выполняемой работе), в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

В связи с изменениями требований к квалификации работника по занимаемой им должности трудовой договор, заключенный по результатам избрания по конкурсу (выборов), не подлежит изменению либо расторжению.

4.8. Если организационно-штатные мероприятия, в том числе связанные с оптимизацией организационной и (или) штатной структуры Учреждения, приводят к высвобождению работников:

- 1) Работодатель исходит из принципа обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с установленными нормами и правилами;
- 2) высвобождение работников осуществляется с учетом мнения представительного органа работников в случаях и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;
- 3) Работодатель предупреждает работников о возможном высвобождении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за три месяца;
- 4) в целях обеспечения возможности трудоустройства работник по согласованию с Работодателем имеет право отсутствовать на рабочем месте в связи с поиском работы (не более двух часов один раз в неделю) с сохранением заработной платы;
- 5) Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и представительного органа работников информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата;
- 6) Работодатель с участием представительного органа работников проводит консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, а также по вопросу о возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении;
- 7) помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на сохранение трудовых отношений при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют: – работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста); – одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет; – родители, имеющие двоих и более детей в возрасте до восемнадцати лет; – работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет; – работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами Учреждения, условиями трудового договора, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства культуры Свердловской области, иных правовых актах.

5.2. Регулирование вопросов оплаты труда в Учреждении осуществляется с учетом таких обстоятельств, как:

- 1) обеспечение реализации принципов социального партнерства и необходимости совместной разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат;
- 2) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, а также увеличения гарантированной части заработной платы путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление гарантированной части заработной платы направлялось не менее семидесяти процентов фонда оплаты труда;
- 3) обеспечение выплаты работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), месячной заработной платы в объеме не менее минимального размера оплаты труда;
- 4) ежегодное увеличение фонда оплаты труда с учетом величины фактической инфляции в предшествующем году;
- 5) создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 6) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 7) формирование размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, без установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазона размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможна дифференциация окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;
- 8) осуществление выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 9) продолжительность рабочего времени;
- 10) определение размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера;
- 11) обеспечение безусловной выплаты работникам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию.

5.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях



труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже тридцати пяти процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство дежурными) производится в двойном размере среднедневного заработка работника пропорционально отработанному времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. После проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых по результатам такой оценки были отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет: – выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до двенадцати процентов или до двадцати четырех процентов соответственно; – гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи календарных дней; повышенная оплата труда не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ранее.

5.8. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.9. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников Учреждения, разработки и внедрения системы эффективных контрактов

Работодатель учитывает следующие основные принципы: 1) размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда; 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда; 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации; 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата; 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику; 6) принятие решений о правилах и критериях установления выплат, определения их базовых размеров осуществляется по мере необходимости с учетом мнения Представительного органа работников в порядке, предусмотренном для разработки Положения об оплате труда.

5.10. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: тридцатого числа текущего месяца – за первую половину месяца, пятнадцатого числа следующего месяца – за вторую половину истекшего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне. Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом, за время, фактически отработанное в текущем периоде.

5.11. Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.12. При наличии финансовой возможности Работодатель при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, место работы которого в Учреждении является для него основным, выплачивает ему надбавку на условиях, в размере и порядке, установленных Положением об оплате труда.

5.13. Для своевременного начисления заработной платы Работодатель обеспечивает процесс подготовки и предоставления таблиц учета рабочего времени. Порядок и сроки предоставления соответствующих учетных документов определяются руководителем Учреждения.

5.14. По выбору работника на основании его заявления заработная плата выплачивается в кассе Учреждения либо перечисляется на указанный им счет в кредитной организации. Изменение порядка выплаты заработной платы осуществляется не позже месяца, следующего за тем, в котором работник обратился с соответствующей просьбой.

5.15. При выплате заработной платы Учреждение по желанию работника извещает его о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение производится в письменной форме на бумажном носителе или в электронной форме (при наличии письменного согласия работника). Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от наличия государственных наград и (или) ведомственных, установление и начисление всех частей заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) производятся не позднее месяца, следующего за месяцем, когда Работодателю были представлены подлинники соответствующих документов (для копирования). За период с даты возникновения права на изменение размера оплаты труда до даты, предшествующей дате ее фактического изменения, перерасчет заработной платы работника производится на основании приказов по личному составу работников об установлении (изменении) выплат, уровня с указанием даты возникновения права на

изменение размера оплаты труда не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором было произведено изменение оплаты труда, с учетом того, что право на это изменение возникает в следующие сроки: 1) при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в распоряжении Учреждения, или со дня представления Работодателю документа о наличии такого стажа; 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления Работодателю соответствующего документа; 3) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными, корпоративными знаками отличия – со дня присвоения, награждения (даты принятия соответствующего решения); 4) при присуждении ученой степени – со дня принятия уполномоченным органом (лицом) соответствующего решения; 5) при присвоении ученого звания – со дня принятия уполномоченным органом (лицом) соответствующего решения. 5.17. При возникновении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в отпуске (независимо от вида отпуска), а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера оплаты труда) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. 5.18. При прекращении трудового договора (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации): 1) по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику по соглашению с Работодателем может быть выплачено выходное пособие в размере не более пяти его средних месячных заработков; 2) по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее его среднего месячного заработка.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, планами (графиками) работ в зависимости от наименования должности, выполняемой работы, условий труда и других факторов. 6.2. Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Управления культуры Кушвинского городского округа. 6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работника в эти дни к работе может быть осуществлено только с его письменного согласия, а в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения Представительного органа работников. 6.4. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе определяется локальными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива (далее по тексту - Представительный орган работников). 6.5. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения на основе графика отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. Изменить график отпусков Работодатель может с согласия работника

и Представительного органа работников. Работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для работника время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. 6.6. В случае, если график отпусков еще не утвержден, а рабочий год, за который у работника возникает право на отпуск, начался, отпуск ему может быть предоставлен по соглашению с Работодателем. 6.7. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения. 6.8. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между Работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя последнего. Перенос отпуска допускается не более чем два раза в текущем календарном году. Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается не более двух раз подряд. 6.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней. 6.10. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбрать новую дату начала отпуска. 6.11. По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего двадцать восемь календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. 6.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы. 6.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия по письменному распоряжению Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату работнику текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. 6.14. Работникам, для которых Учреждение является основным местом работы, на основании соответствующих письменных заявлений предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, а остальным категориям работников – отпуска без сохранения заработной платы: 1) продолжительностью три календарных дня в случаях: – свадьбы работника; – свадьбы детей работника; – рождения ребенка (отцу ребенка); – смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки); 2) продолжительностью один календарный день в случаях: – юбилея работника (пятьдесят лет и далее по истечении каждых десяти лет); – призыва детей работника на военную службу или направления их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (если оба родителя работают в Учреждении, такое право предоставляется одному

из них); – наличия ребенка школьного возраста, поступающего в первый класс общеобразовательного учреждения (школы) – 1 сентября (в случае, если оба родителя работают в Учреждении, такое право предоставляется одному из них); – наличия ребенка школьного возраста, оканчивающего общеобразовательное учреждение (школу) (9-й и 11-й классы) – в день выпускного вечера (если оба родителя работают в Учреждении, такое право предоставляется одному из них); – празднования юбилея со дня свадьбы работника (тридцать лет совместной жизни и далее по истечении каждых десяти лет); – необходимости сопровождения членов семьи (супруг, дети, родители) к месту лечения.

6.15. Дополнительные отпуска, предусмотренные п. 6.14 настоящего Коллективного договора, предоставляются, если работник предъявил документы, подтверждающие указанные события (за исключением юбилея работника). Документы, подтверждающие смерть родственников, предъявляются не позднее десяти календарных дней с момента события. День предоставляемого отпуска должен приходиться на день, в котором произошли (должны произойти) перечисленные события. Указанный отпуск не может быть перенесен, разделен на части, присоединен к ежегодному отпуску, оформлен после события.

6.16. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году на основании соответствующего заявления предоставляются: – работнику, имеющему двоих или более детей в возрасте до четырнадцати лет; – работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; – одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет; – работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи и (или) лицом, находящимся на его иждивении. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

6.17. Учреждение на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, а также в соответствии с результатами специальной оценки условий труда предоставляет работникам, занятым на работах с вредными 2, 3 или 4-й степени либо опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск) при соблюдении следующих условий: 1) конкретная продолжительность дополнительного отпуска определяется по результатам специальной оценки условий труда и на основании рекомендаций комиссии по специальной оценке условий труда, создаваемой в Учреждении, устанавливается в Соглашении об охране труда, являющемся приложением к настоящему Коллективному договору; 2) при определении продолжительности дополнительного отпуска в рабочих днях фактическое предоставление отпуска осуществляется в календарных днях. Перерасчет дней отпуска производится с учетом режима рабочего времени конкретного работника. Продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска может определяться по итогам отработанного работником рабочего года (за который предоставляется указанный дополнительный отпуск) или же на дату предоставления ежегодного основного отпуска, но с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях труда времени; 3) в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время; 4) специалист по кадрам обязан вести ежедневный учет времени, фактически отработанного каждым работником в соответствующих условиях труда, посредством заполнения журнала Отдельный табель учета рабочего времени работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, оформляется ежемесячно; 5) При

разделении ежегодного основного отпуска на части количество дней дополнительного отпуска рассчитывается к каждой его части; б) с учетом целевого характера дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не допускаются замена такого отпуска денежной компенсацией, перенос отпуска на следующий рабочий год и отзыв работника из дополнительного отпуска. 6.18. Работникам, занимающим должности: руководитель клубных формирований, звукооператор, заведующий отдела, заместитель директора устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска увеличивается на три календарных дня. Этот дополнительный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника его право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

**7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА** 7.1. Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда работников в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе: 1) организует внедрение современных средств защиты с целью предупреждения производственного травматизма; 2) гарантирует санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников; 3) осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, включая внедрение гибких (в том числе дистанционных) форм обучения. 7.2. Стороны настоящего Коллективного договора совместно: 1) обеспечивают выполнение требований системы управления охраной труда; 2) ежегодно разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств. 3) обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и создают совместную комиссию по охране труда; 4) организуют контроль за состоянием условий труда и охраны труда и своевременно информируют работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда. 7.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда: 1) обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для всех работников; 2) разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников, обеспечивает их ознакомление с этими инструкциями; 3) информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, возможном риске ухудшения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна

быть предоставлена каждому работнику при приеме на работу или, по его просьбе, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса, а также комиссии по охране труда и ее членам, Представительному органу работников – не позднее трех рабочих дней с момента получения соответствующего запроса; 4) проводит работу по охране и улучшению условий труда исходя из результатов специальной оценки условий труда, осуществляемой не реже одного раза в пять лет. Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, проведения капитального ремонта помещений, где находятся стационарные рабочие места работников. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах согласовываются с Представительным органом работников. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители Представительного органа работников; 5) обеспечивает надлежащее и своевременное обучение работников в сфере охраны труда, в том числе организует инструктаж по охране труда, включая вопросы электробезопасности, пожарной безопасности и другие правила охраны труда; обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж на рабочем месте, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности. Лица, не прошедшие инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются; 6) для проведения мероприятий по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников и иных мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, из всех источников финансирования ежегодно выделяет средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание Учреждения; 7) организует проверку знаний по охране труда всех категорий работников; 8) ежегодно организует за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, а также обязательные психиатрические освидетельствования; 9) обеспечивает за счет собственных средств своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты в случаях выполнения ими работ с вредными условиями труда, работ в особых температурных условиях и (или) работ, связанных с загрязнением; 10) за счет собственных средств обеспечивает работников, работа которых связана с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно установленным нормам; 11) для создания необходимых санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах обеспечивает регулярное проведение ремонтов, техническое обслуживание вентиляционных систем; 12) своевременно проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 13) в целях оказания первой неотложной помощи осуществляет систематическое пополнение медицинских аптечек; 14) обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, в том числе посредством оказания первичной медико-санитарной помощи и оздоровительно-восстановительных мероприятий в процессе трудовой деятельности; 17) обеспечивает установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации тепловой режим в помещениях Учреждения. В случае понижения температуры ниже семнадцати градусов

в помещениях во время отопительного сезона и повышения температуры выше тридцати градусов в теплый период незамедлительно создает комиссию с участием работников с целью подтверждения указанного температурного режима. Выполнение работ в данном помещении приостанавливается с момента составления соответствующего акта. При наличии возможности работнику предоставляется другое рабочее место, соответствующее установленным требованиям, а при ее отсутствии оплата времени вынужденного простоя производится в размерах, предусмотренных ч. 1 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации; 18) обеспечивает регулярную уборку снега на территориях перед зданиями Учреждения и на их кровлях, предотвращает появление зданий Учреждения; 19) в случае наступления смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, дополнительно к компенсации, выплачиваемой в размере, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляет выплату дополнительной единовременной денежной компенсации в размере пяти средних заработных плат погибшего работника в пользу его семьи. Выплата осуществляется в равных долях всем наследникам первой очереди, определяемым в соответствии с правилами ст. 1142 Гражданского кодекса Российской Федерации на основании их заявления, поданного Работодателю.

7.4. Представительный орган работников: 1) представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности предоставления услуг; 2) готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Учреждении и безопасности предоставления услуг; 3) осуществляет контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждении по вопросам охраны труда.

7.6. Работники обязуются: 1) соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные в Учреждении; 2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда; 3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); 4) соблюдать трудовую дисциплину; 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения; 6) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; 7) участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством.

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. В целях повышения качества услуг и увеличения эффективности процессов, сопровождающих деятельность Учреждения, Работодатель осуществляет мероприятия,



направленные на совершенствование кадрового состава Учреждения, в том числе: 1) принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников; 2) принимает меры к повышению уровня квалификации не реже, чем один раз в пять лет. 8.2. В целях обеспечения эффективной работы Учреждения, создания условий для повышения конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель обеспечивает обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также предоставляет работникам возможность получения информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов. 8.3. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Учреждения и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Учреждения. 8.4. Обучение работников проводится по мере необходимости. Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет Учреждение. 8.5. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования соответствующих процессов и управления ими, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Учреждения, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника и Учреждения в целом. 8.6. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Учреждение обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. 8.7. Работодатель обеспечивает возможность осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. 8.8. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняются место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение). В случае направления работника на обучение по работе, которая выполняется на условиях совместительства, по основному месту работы за работником также сохраняются место работы и средняя заработная плата. 8.9. С целью сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, эффективного участия молодых работников в развитии Учреждения, обеспечения преемственности поколений, передачи опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Социальная поддержка – система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, предоставляемых работникам, для которых Учреждение является основным местом работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, повышению качества работы.

9.2. В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, право на получение мер социальной поддержки сохраняется за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата или иными мероприятиями, связанными с оптимизацией организационно -штатной структуры Учреждения, а также за лицами, уволенными в связи с выходом на пенсию, при наличии 20-летнего стажа работы в Учреждении.

9.3. Социальная поддержка работников включает в себя следующий комплекс мер и мероприятий: 1) гарантии, компенсации и льготы, в том числе связанные с особенностями трудовой деятельности, предоставляемые помимо тех, которые предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда; 2) социальную поддержку ветеранов и бывших работников, прекративших трудовые отношения с Учреждением в связи с выходом на пенсию; 3) дополнительные денежные выплаты работникам (различные виды материальной помощи и другие выплаты); 4) финансирование корпоративных мероприятий, в том числе культурно-массовых мероприятий.

9.4. Социальная поддержка бывших работников, прекративших трудовые отношения с Учреждением в связи с выходом на пенсию, включает в себя следующие меры: за работниками, имевшими до выхода на пенсию стаж работы в Учреждении не менее десяти лет, сохраняются: – право посещения культурно-массовых мероприятий, организуемых Учреждением; – право на обращение за материальной помощью в связи с тяжелым материальным положением и (или) необходимостью материальных затрат на медицинские услуги и (или) приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий на общих основаниях с работниками Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и настоящим Коллективным договором;

9.5. Материальная помощь работникам Учреждения предоставляется на основании личного заявления и приложенных к нему подтверждающих документов в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи работникам Учреждения, утверждаемым с учетом мнения Представительного органа работников, в том числе в следующих случаях: 1) свадьбы работника – в размере не менее десяти тысяч рублей (однократно в отношении одного работника; подтверждающий документ – свидетельство о браке); 2) смерти близких родственников (супруг(а), родители, дети) – в размере не менее пяти тысяч рублей на каждого родственника (подтверждающие документы – свидетельство о смерти, документы, подтверждающие брак, родство); 4) заболевания работника и членов его семьи (супруг(а), дети, родители), требующего расходов на лечение (за исключением косметических манипуляций планового характера, если они не связаны с травмой) и (или) на приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий, превышающих в суммарном расчете за календарный год сто тысяч рублей, – в размере не менее десяти тысяч рублей (подтверждающие документы – копии документов, подтверждающих заболевание, необходимость приобретения соответствующих лекарственных средств и (или) медицинских изделий, а также документы, подтверждающие соответствующие расходы, а в случае заболевания членов семьи – документы, подтверждающие брак, родство); 5) наличия статуса инвалида – в размере двух тысяч рублей ежегодно независимо от условий занятости и размера установленной работнику ставки заработной платы.

9.6. Лицам, понесшим расходы, связанные с организацией и проведением похорон

работника Учреждения, Работодатель возмещает не менее 50 процентов таких расходов, но не более пятидесяти тысяч рублей. Аналогичным образом возмещаются расходы на похороны бывших работников Учреждения, прекративших трудовые отношения в связи с выходом на пенсию, проработавших в Учреждении не менее двадцати лет. При проведении похорон работников Учреждения – участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла, жителей блокадного Ленинграда, узников концентрационных лагерей, незаконно репрессированных, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС, пострадавших в результате аварии на предприятии «Маяк», Учреждение возмещает лицам, понесшим расходы, связанные с организацией и проведением похорон, все эти расходы, 9.7. Для возмещения вреда, причиненного работникам Учреждения в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, Работодатель помимо выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачивает единовременное денежное пособие работнику (супругу(е), детям, родителям) в случаях: 1) гибели работника – в размере двенадцати минимальных размеров оплаты труда; 2) получения работником инвалидности – в размере шести минимальных размеров оплаты труда. 9.8. С целью обеспечения вовлеченности работников в процесс формирования корпоративных традиций и культуры Учреждения Работодатель организует корпоративные мероприятия различной направленности, в том числе посвященные празднованию юбилейных и иных памятных дат Учреждения, национальных праздников и др. Проведение таких мероприятий, в том числе приобретение подарков, праздничной атрибутики и т. д., Работодатель обеспечивает за счет собственных и привлеченных средств.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют: Работодатель; Совет трудового коллектива Учреждения; комиссия по охране труда, а также уполномоченные лица по охране труда. 10.2. Работодатель в течение двух недель с момента получения сообщения представительного органа работников о выявленных нарушениях условий настоящего Коллективного договора сообщает представительному органу работников о результатах рассмотрения данного сообщения и о принятых мерах. 10.3. Для осуществления контрольных мероприятий по выполнению Коллективного договора Стороны запрашивают и получают необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и действует с 14.07.2020г. по 13 июля 2023г. 11.2. Подписанный сторонами коллективный договор направляется Работодателем для уведомительной регистрации. 11.3. Переговоры о заключении нового Коллективного договора должны начинаться не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

**От работодателя**

Директор МАУК КГО Кинотеатр «Феникс»

В.И. Першин

14.07.2020г.

От Работников

Председатель Совета трудового коллектива

О.А. Орлова

14.07.2020г.

В настоящем документе пронумеровано,  
проиндексировано и скреплено печатью  
№ 10 ( лист 2 ) лист 02  
« 14 » июля 20 19 года  
Директор МАУК КГО Кинотеатр  
«Феникс» \_\_\_\_\_  
Першин