

Держинск

588/11

21.08.22

ИЗМЕНЕНИЯ №2 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
культуры
«Дворец культуры химиков»
на 2021-2024 годы

Представитель работодателя –
директор МБУК «ДКХ»
Лытова Анастасия Борисовна

[Signature]
Лытова А.Б.

«19» августа 2022г.



Представитель работников –
Быстрова Татьяна Николаевна

[Signature] Быстрова Т.Н.

«19» августа 2022г.



город Держинск
2022 год

На основании рекомендаций Управления по труду и занятости населения, прилагаемых к уведомительной регистрации от 21.07.2022 Коллективного договора МБУК «ДКХ» на 2021-2024 годы, и решения, принятого на Общем собрании работников МБУК «ДКХ» (утв. Протоколом от 19.08.2022г. №6), внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры химиков» на 2021-2024 годы следующие изменения:

1. Пункт 3.2 дополнить абзацем следующего содержания:

«Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.».

2. Пункт 3.3 изложить в следующей редакции:

«3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.».

3. Пункт 4.10 дополнить абзацем следующего содержания:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, а также других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.».

4. Пункт 4.11 дополнить абзацем следующего содержания:

«Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени устанавливается равной шести месяцам (полугодию).».

5. Пункт 4.12 дополнить абзацем следующего содержания:

«Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, запрещена.».

6. Пункт 4.15 дополнить абзацем следующего содержания:

«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, а также случаев, установленных ТК РФ).».

7. Пункт 4.16 дополнить абзацем следующего содержания:

«О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.».

8. Раздел 4 дополнить пунктом 4.20 следующего содержания:

«Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.»

9. Пункт 5.3 дополнить абзацем и таблицей следующего содержания:

«За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты в размере от должностного оклада (ставки заработной платы):

- за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) – 20%;

- в случае привлечения к работе в нерабочий праздничный или установленный работнику графиком выходной день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в двойном размере (двойной часовой или дневной ставки); работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.»

10. В пункте 5.8 абзац 3 изложить в следующей редакции:

«При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.»

11. Пункт 5.9 дополнить абзацами следующего содержания:

«Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем выдачи в кассе, либо перечисления на банковский счет, указанный работником:

- за первую половину месяца – 21 числа каждого месяца;

- за вторую – 6 числа месяца, следующего за расчетным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.»

12. В абз.2 пункта 5.12 слова «не ниже» исключить.

13. Раздел 5 дополнить пунктом 5.13 следующего содержания:

«В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы учреждение производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.».

14. Пункт 6.1 дополнить абзацем следующего содержания:

«Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни начисляет и выплачивает организация в которой трудится работник. За остальные дни, начиная с 4-го дня нетрудоспособности, пособие назначает и выплачивает ФСС РФ.».

15. Пункт 6.2 дополнить абзацами следующего содержания:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все имеющиеся у него и отвечающие указанным требованиям вакансии.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних

детей, 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 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).».

16. Пункт 6.3 дополнить абзацем следующего содержания:

«При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.».

17. В пункте 7.5 абзац 5 изложить в следующей редакции:

«- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.».

18. Раздел 7 дополнить подпунктами 7.1.1-7.1.12 следующего содержания:

«7.1.1. Обеспечить разработку, утверждение с учетом мнения уполномоченного представителя работников и реализацию принимаемых в учреждении Политики по охране труда и иных локальных нормативных актов по охране труда.

7.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, настоящим договором.

7.1.3. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать работников без прохождения указанного обучения к исполнению ими трудовых обязанностей.

7.1.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.5. Информировать 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, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании устройств, оборудования, приборов, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов работ, в целях контроля за безопасностью работ.

7.1.6. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Обеспечивать 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.

7.1.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7.1.9. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривать в установленные сроки представления органов контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.1.11. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.12. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.».

19. Пункт 8.1 изложить в следующей редакции:

«8.1. Коллективный договор, подписанный уполномоченными представителями сторон, вступает в силу и действует в сроки, установленные п.1.5 настоящего договора.».

20. В Приложениях 1 и 2 слова «Директор программ» и «Руководитель кружка (коллектива)» заменить словами «Заместитель директора по развитию» и «Руководитель клубного формирования» соответственно, слово «Юрисконсульт» исключить.

21. Перечни должностей в Приложении 1 и в первом столбце таблицы в Приложении 2 дополнить пунктами (соответствующей нумерации) следующего содержания: «Балетмейстер», «Режиссер любительского театра (студии)», «Хормейстер».
