ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации работников МБУК «КДК»

_____ О.А. Савельев

«12» сентября 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

И.о. директора МБУК «КДК»

_____ В.А. Заремба

«12» сентября 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮЖДЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ КОМПЛЕКС»

НА ПЕРИОД

С «12» СЕНТЯБРЯ 2025 ГОДА

ПО «11» СЕНТЯБРЯ 2028 ГОДА

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
МБУК «КДК»

Протокол № 1 от «02» июня 2025 года

г. Нефтеюганск
2025 год

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс» (далее - Учреждение) заключен между работодателем в лице исполняющего обязанности директора Заремба Владимир Анатольевич, действующего на основании приказа № 366 от 29.12.2023 г. (далее - работодатель), с одной стороны, и работниками Учреждения (далее - работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Учреждения Савельева Олега Анатольевича, с другой стороны, в дальнейшем именуемые стороны, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, поддержание уровня жизни работников, создания благоприятных условий эффективной деятельности Учреждения.

1.2. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 декабря 2016 года, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2025 – 2028 годы, межотраслевого соглашения между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск от 13 ноября 2019 года.

1.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников в период действия настоящего коллективного договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора является достижение оптимального согласования интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Учреждения, более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

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

1.11. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ). Изменения и

дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и распространяет своё действие на правоотношения возникшие с 02 июня 2025 года. По истечении срока действия настоящего коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет, или заключить новый.

2.Оплата и нормирование труда

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс» (далее - Положение об установлении системы оплаты труда).

2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством РФ, Положением об установлении системы оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

2.4. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

2.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

2.6. Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.04.2013 № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

2.7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда.

2.8 Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2.9. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (не более 50% оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

2.11.За сверхурочную работу предусмотрена доплата в соответствии со статьей 152 ТК РФ в следующем размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной ставки, оклада (должностного оклада за день работы) сверх дневной ставки, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки, оклада (должностного оклада за день работы) сверх дневной ставки, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.13. За работу в ночное время работникам Учреждения в соответствии со статьёй 154 ТК РФ предусмотрена доплата в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов на основании табеля учета рабочего времени.

2.14.Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7.

2.15.Работникам учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

2.16. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.17. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
-выплата за качество выполняемых работ;
-премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

2.18. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закреплен Положением об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс» (далее - Положение об установлении стимулирующих выплат). Выплата устанавливается ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

2.19. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников Учреждения. Выплата устанавливается ежемесячно в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, Положением об установлении стимулирующих выплат работником муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии локально-нормативными актами Комитета Культура и Туризма, а так же МБУК «КДК».

2.20. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников с соблюдением принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания за фактически отработанное время в календарном году по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии средств по фонду оплаты труда.

Премиальная выплата по результатам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения об установлении системы оплаты труда, в размере до 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). При необходимости достижения целевого показателя по заработной плате отдельным категориям работников Учреждения в соответствии с Указами Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики.

2.21.Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в Учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

2.22.Стимулирующие выплаты снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей № 7 «Положения об установлении системы оплаты труда».

2.23. Учетный период для начисления заработной платы является один календарный месяц. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца. За вторую половину -10-го числа месяца, следующего за отчетным. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьёй 136 ТК РФ и переводится на банковскую карту по заявлению работника.

2.24. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

2.25 Месячная заработная плата работников Учреждения и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера выплаты, установленной статьями 133,133.1 ТК РФ.

2.26. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

2.27. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных положением о порядке установления выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговый комплекс».

Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда не образует новый оклад (должностной оклад).

2.28. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных Положением об установлении системы оплаты труда, настоящим коллективным договором.

2.28.1. Выплата за награды осуществляется работникам, имеющим государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в размере 10% от оклада (должностного оклада).

2.28.2. Выплата за наличие ученой степени осуществляется работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук в размере 20% от оклада (должностного оклада), кандидата наук - 10%.

Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок Учреждений, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

2.28.3. Выплата за почетные звания осуществляется работникам Учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (по профилю деятельности): «Народный…» в размере 20% от оклада (должностного оклада); «Заслуженный», «Лауреат» в размере 10% от оклада (должностного оклада); работникам Учреждения, имеющим ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утверждённые в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР в размере 5% от оклада (должностного оклада).

2.29. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.

2.30. Работникам Учреждения может производиться единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в Учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава Учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

2.31. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.32. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.33. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся с обязательным письменным извещением работников не позднее, чем за два месяца.

3.Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель организует учет рабочего времени в Учреждении.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю. Для женщин Учреждения, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников Учреждения в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников Учреждения в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

-для работников Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.4. Для работников Учреждения установлена:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя продолжительностью: 40 – часовая (36 – часовая для женщин) с одним выходным днем.

- неполное рабочее время продолжительностью рабочего времени не более четырех часов.

3.5. В Учреждении для отдельных категорий работников установлен ненормированный рабочий день.

3.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.6.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

В соответствии с ч.2 ст.312.9 Трудового Кодекса РФ, при переводе работника на дистанционную работу работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Перевод работника на временную дистанционную работу производится на основании приказа Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, содержащим:

-указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ч.1 ст.312.9 Трудового Кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

-список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

-срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

-порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (в случае отсутствия необходимости в обеспечении оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами данный факт указывается в приказе);

-порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

-иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

В случае перевода работника на дистанционную работу, взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами через личную электронную почту работника, предоставленную им работодателю и официальную электронную почту работодателя соответственно, с обязательным подтверждением факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение двух часов, если документ был направлен до 16:00 час. текущего рабочего дня и в срок до 10:00 часов следующего рабочего дня, если документ был направлен после 16:00 предыдущего рабочего дня.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в Учреждении при работе на стационарном рабочем месте, если иное не установлено в приказе Работодателя о переводе работника на временную дистанционную работу.

На дистанционного работника распространяются все гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором и другими нормативными актами Учреждения, регулирующими вопросы организации, оплаты и охраны труда. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

В случаях, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника.

До утверждения положения об удаленной (в том числе временной удаленной) работе в Учреждении, перевод работника(-ов) на временную удаленную работу в Учреждении производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

3.7. Работникам Учреждения предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Дополнительные дни оплачиваемого отпуска предоставляются:

-работникам за работу с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.9. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ).

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом пожеланий работника. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник учреждения извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.13. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.14. В случае прекращения или расторжения трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.15. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и в том случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока действия трудового договора. В данном случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

3.16. Перенесение, продление, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, предусмотренными статьями 128, 173-177, 286 ТК РФ.

3.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.Охрана труда и здоровья

4.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

4.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

4.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

4.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

4.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

4.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения № 2, 3 к коллективному договору);

4.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

4.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение 4 к коллективному договору);

4.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

4.1.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

4.1.12.Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

4.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

4.1.14. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.15. 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;

4.1.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

4.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

4.1.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

4.1.21. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

4.1.22. Право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);

4.1.23. Приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (статья 221 ТК РФ);

4.1.24. Работу в Учреждении комиссии по охране труда;

4.1.25. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ);

4.1.26. Финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) (приложение № 4 к коллективному договору).

4.1.27. -при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового Кодекса РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

-работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течении трех рабочих дней после ее прохождения.».

5.Социальные гарантии, льготы и компенсации работников

5.1. Для всех работников организации:

5.1.1. Один раз в два года за счет средств местного бюджета производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

5.1.1.2. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника организации независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают, в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, утвержденным решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V.

5.1.2. Единовременные выплаты в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

5.1.3. Материальная помощь при рождении работником ребенка, при наличии собственных денежных средств от приносящих доход деятельности в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

5.1.4. Материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

5.1.5. Работникам Учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя Учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата не выплачивается: -работникам, принятым на работу по совместительству; -работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также работникам, уволенным из Учреждения и получившим единовременную выплату в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу в Учреждение.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и устанавливается в едином размере для всех категорий работников Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.1.6. Оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20 000 (двадцати тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесенных расходов.

5.1.7. Материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) – в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

5.1.8. Молодым специалистам и лицам в возрасте до 35 лет, осуществляется единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в Учреждении молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодым специалистом считается лицо: 1) в возрасте до 35 лет (включительно); 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию; 3) заключившие трудовой договор

или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые; 4) вступившие в трудовые отношения в течение года после получения диплома. Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет».

5.1.9. Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, по основной профессии, занимаемой должности и основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, а также организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

от 10 до 15 лет:

руководитель - в размере 10,6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 9,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

специалист - в размере 6,6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 2,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

от 15 до 20 лет:

руководитель - в размере 15,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 13,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

специалист - в размере 9,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 3,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

от 20 до 25 лет:

руководитель - в размере 19,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 17,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

специалист - в размере 12,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 4,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 3,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

свыше 25 лет:

руководитель - в размере 24,6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 22,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

специалист - в размере 15,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 5,6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре для трудоспособного населения.

Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчете без учета повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

5.1.10. Работникам (родителям, законным представителя), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

5.1.11. В целях оздоровления работников Учреждения производится компенсация один раз в месяц частичной стоимости приобретенного работником абонемента в размере 50% стоимости, но не более 1 тыс. рублей и не выше фактически понесенных расходов при наличии финансовых средств с приносящей доход деятельности Учреждения.

6.Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

6.1. В целях создания условий для участия профсоюзной организации в принятия решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

6.1.1. предоставляет профсоюзной организации информацию о деятельности Учреждения;

6.1.2. гарантирует возможность участия председателя или иного представителя профсоюзной организации в оперативных совещаниях.

6.2. Предоставляет профсоюзной организации право проведения собраний членов профсоюза. Для этой цели выделяется соответствующее помещение в согласованные сроки.

6.3. Перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы членов профсоюза по их письменному заявлению.

6.4. Учитывает мнение профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

В предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему в выборный профсоюзный орган.

Профсоюзная организация не позднее 5-и рабочих дней с момента получения проекта указанного нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюзной организации не содержит согласие с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его изменению, работодатель может согласиться с ним, либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзной организацией с целью достижения взаимоприемлемого решения.

6.5. Профсоюзная организация в праве вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов в соответствии с ТК РФ.

7.Заключительные положения.

7.1. Стороны пришли к заключению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному

согласию в соответствии со статьей 44 ТК РФ, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

7.3. В период действия настоящего коллективного договора работники Учреждения не используют в качестве давления на работодателя забастовки, учитывая специфику работы Учреждения.

7.4. Работодатель обязуется, при соблюдении работниками условий настоящего коллективного договора, не прибегать к массовым увольнениям.

7.5. Ежегодно, по окончании календарного года, стороны отчитываются о выполнении условий настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

7.6. Во всем ином, не оговоренном в настоящем коллективном договоре, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2025- 2028 гг.

Перечень должностей и профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем (в календарных днях)

№ п/п	Наименование должностей и профессий	Количество календарных дней
1	Директор	11
2	Заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделом, заведующий художественно-оформительской мастерской, начальник отдела, главный режиссер.	10
3	Специалист по персоналу (6 уровень квалификации), специалист в сфере закупок (6 уровень квалификации), юрисконсульт 1 квалификационной категории, ведущий экономист, экономист 2 квалификационной категории, бухгалтер 1 квалификационной категории, специалист по охране труда 6 квалификационного уровня, ведущий инженер, системный администратор информационно – коммуникационных сетей (6 уровень квалификации) старший администратор, менеджер по рекламе, менеджер, режиссер-постановщик высшей квалификационной категории, режиссер-постановщик 1 квалификационной категории, культорганизатор, культорганизатор 2 квалификационной категории, руководитель клубного формирования 1 квалификационной категории, руководитель клубного формирования 2 квалификационной категории, режиссер массовых представлений 1 квалификационной категории, режиссер массовых представлений высшей квалификационной категории, дирижер высшей квалификационной категории, аккомпаниатор-концертмейстер высшей квалификационной категории, аккомпаниатор-концертмейстер 2 квалификационной категории, хормейстер 1 квалификационной категории, хормейстер 2 квалификационной категории, артист-концертный исполнитель высшей квалификационной категории, артист-концертный исполнитель 1 квалификационной категории, артист-концертный исполнитель 2 квалификационной категории, артист оркестра высшей квалификационной категории, артист оркестра 1 квалификационной категории, артист оркестра 2 квалификационной категории, артист-вокалист (солист) высшей квалификационной категории, артист ансамбля высшей квалификационной категории, артист оркестра народных инструментов высшей квалификационной категории, артист оркестра народных инструментов 1 квалификационной категории, артист оркестра народных инструментов 2 квалификационной категории, балетмейстер-постановщик высшей квалификационной	8

	категории, балетмейстер 1 квалификационной категории, балетмейстер 2 квалификационной категории звукорежиссер 1 квалификационной категории, звукорежиссер 2 квалификационной категории, художник по свету 1 квалификационной категории, художник по свету 2 квалификационной категории, монтировщик сцены, осветитель.	
4	Художник бутафор 2 квалификационной категории, костюмер	7
5	Графический дизайнер, художник - декоратор 1 квалификационной категории, заведующий хозяйством, методист клубного учреждения, методист клубного учреждения 1 квалификационной категории , методист клубного учреждения 2 квалификационной категории, швея, закройщик, делопроизводитель, секретарь руководителя, контролер билетов, кассир, водитель 4 уровня квалфикации	6

Основание:

1. Статья 101,119 ТК РФ.

2. Постановление администрации г. Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

Перечень
бесплатно выдаваемой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год единицы комплекты)
1.	Художник-декоратор	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.
2.	Художник-бутафор	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.
3.	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто или полупальто или плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
	Зимой дополнительно:	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки на утепляющей прокладке.	1 шт. на 2 года
		Ботинки или полусапоги или сапоги	1 пара

		утепленные	
		Шапка меховая	1 шт. на 2 года
		Перчатки или рукавицы утепленные	4 пары на год
4.	Курьер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Пальто или полупальто или плащ для защиты от воды	1 шт, на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Зимой дополнительно:	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки на утепляющей прокладке.	1 шт. на 2 года
		Ботинки или полусапоги или сапоги утепленные	1 пара
		Шапка меховая	1 шт. на 2 года
		Перчатки или рукавицы утепленные	4 пары на год

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2021 №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приложение 1 (п. 3512);

3. Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 Министерства Труда Российской Федерации «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», Приложение № 13 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций культуры», Раздел III Общие профессии и должности (п.50).

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих, обезвреживающих средств	Перечень профессий (должностей)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи из расчёта на 1 месяц
1	Туалетное мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Художник бутафор Художник декоратор Водитель Курьер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	250 мл. 200 гр.
2	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа (средства гидрофильного действия)	Художник бутафор Художник декоратор	Работы, связанные с красками, лаками	100 мл.
3	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Художник бутафор Художник декоратор	Работы, связанные с красками, лаками	100 мл.
4	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа (средства гидрофильного действия)	Художник бутафор Художник — декоратор Курьер Водитель	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл.

5	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Художник бутафор Художник — декоратор Курьер Водитель	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл.

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающими средствами».

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2021 №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»:

Приложение № 4
к коллективному договору 2025-2028 гг.

Перечень профессий (должностей) МБУК «Культурно-досуговый комплекс» выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры согласно Приказа Минздрава России от 28.01.2021 г. №29н

№ п/п	Профессия, должность	Опасные и вредные производственные факторы	Приложение и пункт приказа
1	Водитель	Управление наземными транспортными средствами	Приложение №1 п. 18

Основание: **Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"**

Приложение № 5
к коллективному договору
на 2025-2028 гг.

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Сумма (тыс. руб.)			Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения
		2026 г.	2027 г.	2028 г.		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Обучение руководителей и специалистов учреждений в учебных центрах города по охране труда, гражданской обороны и действий в чрезвычайных ситуации	13,300	13,300	13,300	Директор, специалист в области охраны труда 5 квалификационного уровня.	По графику
2.	Обучение работников по программе противопожарной безопасности	8,800	8,800	8,800	Директор, руководители структурных подразделений, отделений.	По графику
4.	Прохождение водителем предрейсовых и послерейсовых, переодических медицинских осмотров	0	0	3,000	Заместитель директора, начальник отдела материально-технического снабжения.	ежегодно
	Итого:	22,100	22,100	35,100		

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.10.2021 г. N 771н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПЕРЕЧНЯ ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА, ЛИКВИДАЦИИ ИЛИ СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ ЛИБО НЕДОПУЩЕНИЮ ПОВЫШЕНИЯ ИХ УРОВНЕЙ»