

От работодателя:  
Директор ГБУК «ДКР»



Т.В. Зенина  
2025 год

От работников:  
Председатель представительного органа  
трудоового коллектива ГБУК «ДКР»

Ирина - Н.С. Ирхина  
«12» марта 2025 год

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ  
«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ РЫБАКОВ»**

на период с «17» марта 2025 года по «16» марта 2028 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты  
населения города Севастополя

Регистровый номер 2262 " 04 " апреля 2025г.

Рекомендации регистрирующего органа

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Исполняющий обязанности  
директора Департамента труда  
и социальной защиты населения  
города Севастополя



(подпись)

Е.Ю. Бардакова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков» (далее Учреждение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**работодатель - Государственное бюджетное учреждение культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков» в лице директора Зениной Татьяны Викторовны, действующей на основании Устава, далее «Работодатель», и**

**работники Учреждения, в лице их представителя – председателя представительного органа трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков» Ирхиной Надежды Степановны, избранной на общем собрании трудового коллектива Учреждения.**

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора, в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме 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 (ст.67 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ), так и на определенный срок не более пяти лет. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

2.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с представительным органом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Режим труда и отдыха работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством, трудовым договором, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков», утвержденного работодателем приказом от 04 марта 2025 г № 30 с учетом мнения представительного органа трудового коллектива ГБУК «ДКР».

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ).

3.3. Режим рабочего времени в Учреждении предусматривает различную продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92ТК РФ.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную

рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренных ст.93 ТК РФ по их заявлению.

3.6. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 1 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259ТК РФ).

3.9. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст.267ТК РФ).

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.12. Перечень должностей работников Учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, прилагается к коллективному договору (приложение № 2).

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст. 123 ТК РФ).

3.15. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.16. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

3.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ), при этом срок отпуска без сохранения заработной платы может быть неограничен.

3.18. Работодатель обязуется на основании письменных заявлений отдельных работников предоставить отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

4.2. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ). Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУК «ДКР».

4.3. Система оплаты труда, включает размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования (стимулирования) определяется Положением об оплате труда работников ГБУК «ДКР».

4.4. Если месячная заработная плата работника (в которую входят стимулирующие выплаты), полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не достигает величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ, то работодатель производит начисление доплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.5 Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.6. Зарплата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца, а именно 15 числа (выплата аванса) и 30 числа отчетного месяца (оставшейся части заработной платы). При выплате заработной платы работнику выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний.

4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.8. Для установления размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, применяются критерии оценки деятельности работника.

Критерии оценки деятельности работника служат для:

- усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества трудового процесса, развития творческой активности и инициативы;

- стимулирования результативного и качественного труда работников Учреждения;
- стимулирования инновационного и творческого характера деятельности работников Учреждения;
- справедливой, соответствующей труду, компенсации работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, связанных с трудовым процессом, но не входящих в круг основных обязанностей.

4.9. Количество проработанных лет учитывается за работу в государственных или (и) муниципальных учреждениях в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.10. Работникам устанавливаются надбавки за профессиональное мастерство, классность, наличие ученого или почетного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за напряженность в труде.

4.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 10 % должностного оклада. (ст.151 ТК РФ).

4.12. Система премирования (стимулирования) регулируется Положением об оплате труда работников ГБУК «ДКР».

4.13. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

К выплатам социального характера относятся выплаты, предусмотренные подпунктом 3 пункта 1 статьи 422 Налогового кодекса РФ суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работнику на основании подтверждающих документов из соответствующих органов:

- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации;
- в связи со смертью члена (членов) семьи;
- (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка, установлением опеки над ребенком, выплачиваемой в течении первого года

после рождения (усыновления, удочерения), установления опеки, но не более 50 000 руб. на каждого ребенка.

Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором Учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

4.14. Работодатель обязуется производить оплату отпуска работника не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.15. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

## V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

5.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.225 ТК РФ).

5.3. Оборудовать и обеспечить работу уголка охраны труда.

5.4. Организовать совместную деятельность комиссии по охране труда, созданной из представителей работодателя и представительного органа. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе (ст.224 ТК РФ).

5.5. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

5.6. В Учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

5.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки разрабатывать совместно с представительным органом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (Приказ Минздрава 181н. от 1 марта 2022 года).

5.8. При необходимости, обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.9. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.216.1 ТК РФ).

5.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.216.1 ТК РФ).

5.11. Обращаться в филиал регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

5.12. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст.216.1 ТК РФ).

5.14. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

5.15. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

5.16. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

5.17. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

#### **Представительный орган обязуется:**

5.18. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены,

5.19. Избирать уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда от представительного органа. Организовать их работу по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

5.20. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях трудового коллектива, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

5.21. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.



## VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.

### Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

6.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168 ТК РФ).

6.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст.168.1ТК РФ).

6.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и, предоставленные, в связи с этим, дни отдыха (ст.186ТК РФ).

6.7. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

6.8. На основании творческого отбора предоставлять право на посещение бюджетных групп клубных формирований работникам Учреждения (для которых работа в Учреждении является основным местом работы) и их детям.

## VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

7.1. Работодатель признает представительный орган работников как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право представительного органа работников на участие в деятельности Учреждения и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

7.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа

работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

7.3. Работодатель предоставляет в пользование представительному органу в согласованное с работодателем время помещения для проведения конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых им.

7.4. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценке условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

7.5. Представительный орган обязуется представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам.

7.6. Представительный орган обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

7.7. Работодатель обязуется при рассмотрении вопроса о представлении работников Учреждения к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение представительного органа.

### **VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

8.2. Стороны договорились и обязуются обеспечить реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и представляя друг другу всю необходимую информацию.

8.3. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 17 марта 2025 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст.43 ТК РФ).

8.4. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой частью.

8.5. Настоящий коллективный договор заключен в трех экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон и один экземпляр для органа уведомительной регистрации.

8.6. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор работодатель направляет в течение семи дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.7. Коллективный договор ГБУК «ДКР» от 15 марта 2022 года утрачивает юридическую силу с момента вступления в силу настоящего коллективного договора ГБУК «ДКР».

Приложение № 1  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Представитель  
Представительного органа трудового  
коллектива ГБУК «ДКР»  
Ирина Н.С. Ирхина  
«12» марта 2025 год

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУК «ДКР»  
Т.В. Зенина  
«12» марта 2025 год  
М.П.



*Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем*

Наименование должности
Директор
Заместитель директора (исполнительный директор)
Главный бухгалтер

Приложение № 2  
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Представительного органа трудового  
коллектива ГБУК «ДКР»  
Н.С. Ирхина  
«12» марта 2025 год

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУК «ДКР»



**Перечень должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

Наименование должности	Кол-во дней дополнительного отпуска
Директор	7
Заместитель директора (исполнительный директор)	5
Главный бухгалтер	3

В данном Коллективном договоре  
прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 12 (двенадцать) листов

Заместитель директора  
(исполнительный директор)  
/Л. В. Богатырева /



К Коллективному договору  
Приложение № 5